

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ШКЛОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ДЕТЕЙ С НАРУШЕНИЯМИ ЗРЕНИЯ»

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ШКЛОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ДЕТЕЙ С НАРУШЕНИЯМИ ЗРЕНИЯ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ УЧРЕЖДЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ШКЛОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ДЕТЕЙ С НАРУШЕНИЯМИ ЗРЕНИЯ»

И

ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ШКЛОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ДЕТЕЙ С НАРУШЕНИЯМИ ЗРЕНИЯ»  
НА 2016 – 2019 ГОДЫ

Срок действия коллективного договора

с 29 марта 2016 года  
по 28 марта 2019 года

Подписано:  
29 марта 2016 года

г.Шклов

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Шкловской спецшколы-интерната, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация (далее – Профорганизация), представляющая интересы работников в лице председателя Демидова Виталия Ивановича и Шкловской спецшколы-интерната (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – Наниматель) директора Александровой Инги Викторовны.

1.2. Договор является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него работниками.

1.3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития школы-интерната, установление дополнительных по сравнению с законодательством социальных гарантий, компенсаций и льгот в области оплаты труда, занятости работников, охраны труда, производственной безопасности, медицинского обслуживания и санаторно-курортного лечения, социального страхования, защиты материнства и детства.

1.4. Наниматель признает Профорганизацию единственным полномочным представителем работников организации образования в коллективных переговорах и при заключении Договора.

1.5. Коллективный договор распространяется на Нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

Действие Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятые, не члены профсоюза и др.), при условии, если они выразили согласие на это в письменной форме.

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

1.7. Договор вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует до заключения нового коллективного договора (но не более 3 лет).

1.8. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).



1.9. При возникновении коллективного трудового спора в трехдневный срок создается примирительная комиссия, которая формируется из представителей Сторон на равноправной основе. Нейтральным членом комиссии признаётся Гуринов А.Г. - председатель райкома профсоюзов работников образования и науки.

1.10. В течение срока действия настоящего Договора при условии его выполнения Профорганизация воздерживается от забастовок по вопросам, включенным в Договор.

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

1.12. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

1.13. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

1.14. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации образования или профсоюза в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

1.15. В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации организации образования заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

1.16. Изменения в названии Сторон (смена уполномоченного представителя Нанимателя или Профорганизации) не прекращают действие Договора.

1.17. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Нанимателя – 1 экз., в Профорганизации – 1 экз., направляется в районный исполнительный комитет для регистрации - 1 экз., 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде организации для ознакомления с ним работников.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с 29 марта 2016 года и действует до 28 марта 2019 года.

1.19. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в районном исполнительном комитете в течение двух недель со дня подписания.



## 2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

2.1. Стороны признают, что развитие и совершенствование деятельности школы-интерната, обеспечение эффективного функционирования являются основой укрепления социально-экономической защищенности работников. В связи с этим стороны примут все возможные меры по реализации программ развития и повышения качества учебно-воспитательного процесса, достижению весомых конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности, снижению затрат материальных, топливно-энергетических, финансовых ресурсов.

2.2. Профорганизация обязуется:

2.2.1. Содействовать выполнению мероприятий по экономному и рациональному использованию топливно-энергетических и материальных ресурсов.

2.2.2. Содействовать строгому соблюдению трудовой дисциплины, бережному отношению к имуществу организации.

2.2.3. Выполнению правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, организации кадрового обеспечения и аттестации кадров; повышению квалификации работников.

2.3. Стороны пришли к соглашению:

2.3.1. Постоянно анализировать производственно-финансовую деятельность школы, совместно обсуждать возникающие проблемы и принимать меры по их разрешению.

2.3.2. Проводить семинары, учёбу, информационно-разъяснительную работу для работников по правовым вопросам, прежде всего, по изучению и применению Трудового кодекса Республики Беларусь и других актов законодательства о труде.

## 3. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

3.1. Наниматель обязуется:

3.1.1. Вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, материальной помощи, индексации заработной платы решать по согласованию с Профкомом в пределах средств в соответствии с законодательством и разработанными Положениями (Приложение №№ 1,2,3).

3.1.2. Обеспечить выплату заработной платы работникам, в том числе



работникам, работающим в режиме суммированного учета рабочего времени, в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях, при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении нормы труда.

3.1.3. Проводить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы, при введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах.

3.1.4. Установить надбавки для специалистов и служащих за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных работ на срок их проведения. Размер надбавок определять в соответствии с Положением (Приложение № 3).

3.1.5. Установить водителям служебных легковых автомобилей надбавки за классность в следующих размерах: водителям 1-го класса в размере 25 процентов; 2-го – 10 процентов установленного тарифного оклада за отработанное время в качестве водителя (подпункт 1.7 пункта 1 приложения 1 к постановлению № 6).

3.1.6. Оплату труда за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни производить в соответствии с действующим законодательством (*статья 69 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

3.1.7. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц – за первую половину месяца - 21 числа; окончательный расчет - 10 числа за предыдущий месяц.

3.1.8. Если дата выплаты приходится на выходной (праздничный) день, то выплату заработной платы производить накануне (*статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

3.1.9. При увольнении работника все причитающиеся выплаты производить в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам (*статьи 77, 78 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

3.1.10. Соблюдать гарантии минимальных размеров оплаты труда в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

3.1.11. В случае несвоевременной выплаты заработной платы или инфляции осуществлять индексацию заработной платы в порядке и на



условиях, предусмотренных законодательством (статья 58 Трудового кодекса Республики Беларусь).

3.1.12. С целью информирования работников выдавать расчетный листок о начисленной заработной плате не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы с указанием в нём составных частей заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

3.1.13. Производить оплату среднего заработка за время трудового отпуска в соответствии с графиком отпусков или приказом, оформленным по заявлениям работников не позднее, чем за 2 дня до начала трудового отпуска.

3.1.14. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) установленного настоящим Договором порядка выплаты заработной платы, премирования, установления надбавок, выплаты материальной помощи, других обязательств по настоящему Договору могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания по представлению сторон настоящего договора (Нанимателя или Профорганизации).

3.1.15. Производить повышение тарифной ставки (оклада) по низкооплачиваемым профессиям (должностям) по контракту: в размере до 5% по должностям с 1 по 5 разряд; до 4% - с 6 по 10 разряд за счёт бюджетных средств, предусмотренных на содержание учреждения (согласно Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»).


3.2. Профком обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением установленных форм и систем оплаты труда, начислением и сроками выплаты заработной платы, других видов доходов работников;

3.2.2. Вносить предложения Нанимателю о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременной выплате заработной платы.

3.2.3. Разъяснять членам коллектива содержание нормативных документов по организации и оплате труда, их права и обязанности.

3.3. Стороны пришли к соглашению:



3.3.1. Вопросы изменения размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи решать по согласованию с Профорганизацией.

3.3.2. Премирование директора школы-интерната и установление надбавок стимулирующего характера к его должностному окладу осуществляется вышестоящим органом управления из средств планового фонда премирования и экономии средств в целом по учреждению образования за счет бюджетных средств.

3.3.3. Премирование работников учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляются в соответствии с Положениями, предусматривающими их показатели, условия и размеры, которые разрабатываются непосредственно в учреждении образования, утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью Договора. Вышеуказанные выплаты осуществляются на основании решения комиссии по распределению фонда материального стимулирования и материальной помощи и соответствующего приказа Руководителя после согласования с Профкомом (Приложения №№ 1, 2, 3).

3.3.4. Сэкономленные по фонду заработной платы средства обсчитываются ежемесячно. Информация об их наличии доводится до сведения руководителя и председателя профкома. Сэкономленные средства направляются на премирование работников в соответствии с действующим законодательством и Положением о премировании, приложенным к настоящему договору.

3.3.5. Производить повышение ставок заработной платы (должностных окладов) за работу в специальном (с особым режимом) учреждении (подразделениях) в размере до 30% ставки первого разряда в месяц для технического и обслуживающего персонала и до 63% ставки первого разряда в месяц для педагогических работников в зависимости от степени и продолжительности непосредственного общения с детьми.

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



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

#### 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

4.1. Наниматель обязуется:

4.1.1. Утверждать локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ (сменности) и отпусков, расписание учебных занятий, должностные инструкции и другие) по согласованию с Профорганизацией.

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

4.1.3. Направлять Профкому проекты локальных документов, регулирующие жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

4.1.4. Включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

4.1.5. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время:

- лицам моложе восемнадцати лет;
- ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действия на территории других государств;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;
- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в





1986-1987 годах – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

- работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС;

- донорам, которым выданы знаки Почетный донор Республики Беларусь, Почетный донор СССР, Почетный донор общества Красного Креста БССР.

#### 4.1.6. В определенный период:

- работникам, обучающимся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего и последиplomного образования в вечерней и заочной формах получения образования – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;

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

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

- учителям - в летнее время;

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;


- работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен);

- работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

- женщинам, одиноким матерям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет.

4.1.7. Доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по организации и оплате труда в течение 2-х дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

4.1.8. Планировать педагогическую нагрузку (включая часы преподавательской, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) учителям, учителям-дефектологам, учителю-логопеду, музыкальному руководителю, аккомпаниатору, учителям дополнительного образования, в соответствии с учебным планом и расписанием по согласованию с профсоюзным комитетом.



4.1.9. Оказывать помощь в подготовке учебно-программной документации, знакомить учителей с программами, оказывать помощь молодым педагогам в составлении календарных и поурочных планов.

4.1.10. Информировать о новых формах и методах учебной работы, новых педагогических технологий (обзоры педагогической литературы, знакомство с опытом работы учителей - новаторов, лучших учителей района, области).

4.2. Профорганизация обязуется:

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

4.2.2. Реализовывать права, предоставленные Профорганизации Положением об аттестации педагогических работников.

4.3. Стороны пришли к соглашению:

4.3.1. Изменение существенных условий труда (система оплаты труда, гарантии, режим работы, распределение объема учебной нагрузки и др.) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Нанимателем по согласованию с Профорганизацией

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

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

4.3.4. Осуществлять предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год до 5 июня (начала трудовых отпусков) и доводить до сведения работников не менее чем за один месяц до начала учебного года.

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

4.3.6. Режим рабочего времени работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, расписанием уроков, графиками работ (сменности).

4.3.7. Создавать надлежащие условия для осуществления методической



работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов.

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

4.3.9. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливать графиком, который утверждается Нанимателем по согласованию с Профорганизацией.

4.3.10. Предоставлять:

- дополнительные отпуска за счет собственных средств Нанимателя за ненормированный рабочий день – продолжительностью до 7 календарных дней (Приложение №13);

- социальный отпуск по семейно-бытовым и другим причинам предоставляется без сохранения заработной платы и продолжительностью не более 60 календарных дней, а так же:

- кратковременный социальный отпуск без сохранения заработной платы для удовлетворения следующих нужд работника:

- при вступлении в брак – 3 дня;

- при вступлении в брак детей и близких родственников- 3дня;

- при рождении ребенка - 1 день;

- при организации похорон близких родственников- 3дня;

- в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 – 4-е классы, 11-й класс школы- 1 день;


- и другие нужды по согласованию с Нанимателем.

4.3.11. Рабочий день педагогов в учебное время регламентируется расписанием занятий (включая часы преподавательской, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) и графиками работы воспитателей, педагога социального, педагога-психолога, педагога организатора, медицинских работников, технического и обслуживающего персонала, администрации, а в каникулярное время - распоряжением или приказом директора школы.

4.3.12. В пределах установленного рабочего времени обслуживающий персонал и педагогические работники привлекаются в каникулярный период к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и умений (мелкий ремонт, работа по благоустройству территории).

4.3.13. Трудовой отпуск за первый год работы может предоставляться после истечения 6 месяцев работы у Нанимателя по соглашению Сторон.

4.3.14. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в период, не совпадающий с трудовым отпуском, указанным в



графике отпусков, предоставлять ему трудовой отпуск, а если он использован – отпуск без сохранения заработной платы.

4.3.15. На время социального отпуска за работником сохраняется прежнее место работы.

4.3.16. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, указанных в коллективном договоре, отозвать работника из трудового отпуска (Приложение № 10). Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

4.3.17. Изменение существенных условий труда (гарантии, режим работы, распределения учебной нагрузки, присвоение разряда) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Нанимателем по согласованию с Профорганизацией.

4.3.18. Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются Нанимателем и Профорганизацией.

4.3.19. Установить суммированный учет рабочего времени категориям работников, согласно приложению (Приложение № 9).

4.3.20. Работник имеет право перенести трудовой отпуск при предварительном согласовании с Нанимателем (Приложение № 12).

4.3.21. По уважительным причинам (семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), установленным Договором или по договоренности между Нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (Приложение № 11).

4.3.22. Предусматривать в коллективном и трудовых договорах (контрактах) порядок, условия предоставления и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (Приложение № 13).

4.3.23. Присвоение соответствующей квалификации не педагогическим работникам осуществляется в следующем порядке:

- повар – в аттестационной комиссии при прохождении курсовой переподготовки;
- медицинские работники – в квалификационной комиссии при центральной районной больнице;



- педагоги, бухгалтера, водители – в аттестационной комиссии при школе-интернате

4.3.24. 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 работе, заработной плате, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

4.3.25. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях педагогического совета и Профкома.

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

## 5. ОХРАНА ТРУДА

При заключении коллективного договора Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам деятельности школы-интерната. Ответственность за состояние условий и охраны труда работников несет Наниматель.

### 5.1. Наниматель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 4). При необходимости проводить работу по пересмотру, корректировке и утверждению локальных нормативных документов по охране труда с учетом изменений и дополнений, внесенных в законодательные акты Республики Беларусь.

5.1.2. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором.

5.1.3. Проводить обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов. Проводить все виды инструктажей (вводный, повторный, целевой, внеплановый) по охране труда и соблюдению мер безопасности.



5.1.4. К началу учебного года приводить помещение школы в соответствие с требованиями санитарных норм и правил для качественного проведения в них учебных занятий.

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

5.1.6. Оформить и систематически обновлять и пополнять материалом уголки по охране труда.

5.2 Профорганизация обязуется:

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

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

5.2.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования.

5.2.4. Принимать участие в отраслевом смотре-конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

5.2.5. Не реже 1 раз в полугодие на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в школе-интернате.

5.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению.

5.3 Стороны пришли к соглашению:


5.3.1. Осуществлять административно-общественный контроль по вопросам охраны труда и техники безопасности.

5.3.2. Инструкции по охране труда утверждать Нанимателем по согласованию с Профорганизацией.

5.3.3. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение №5).

5.3.4. На работах, связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам смывающие и обеззараживающие средства по нормам в установленном порядке (Приложение № 6).

5.3.5. Организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников. (Приложение № 7).



5.3.6. Принимать на работу категории работников после прохождения предварительного профилактического наркологического осмотра (Приложение № 8).

5.3.7. Не допускать к выполнению работ (оказанию услуг), отстранять от выполнения работ (оказания услуг) в соответствующий день (смену) работающего, появившегося на рабочем месте в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ.

## 6. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Наниматель обязуется:

6.1.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

6.1.2. Сокращение классов, групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профорганизацией.

6.1.3. Уведомлять Профорганизацию не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника имущества организации, 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 Профорганизацией и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

6.2. Профорганизация обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением высвобождаемым работникам компенсаций.

6.3. Стороны пришли к соглашению:

6.3.1. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42 Трудового кодекса и пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профорганизации образования, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профорганизации.

6.3.2. При сокращении численности или штата работников, наряду с определенными в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь категориями работников, предоставлять право преимущественного оставления на работе:

- работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;

- работникам, воспитывающим в неполных семьях несовершеннолетних детей;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
- работникам, имеющим непрерывный стаж работы в организации более 20 лет;
- работникам, которым до пенсии осталось 3 года;
- женщинам, мужа которых призваны на действительную воинскую службу;

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

- заполнение вакансий;
- увольнение совместителей;

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

6.3.5. После письменного уведомления о предстоящем высвобождении в связи с сокращением работникам по их заявлению предоставлять один свободный от работы день в неделю без сохранения заработной платы в течение всего срока действия уведомления.

## 7. ПРИМЕНЕНИЕ КОНТРАКТНОЙ ФОРМЫ НАЙМА

Стороны определили, что контрактная форма найма применяется в целях наиболее рационального использования труда работников, индивидуализации и совершенствования форм материального стимулирования за результаты работы.

7.1. Наниматель обязуется:

7.1.1. Заключать контракты на срок до 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими длительный стаж работы по специальности.

7.1.2. Заключать с работниками, которым осталось три и менее лет до пенсии, добросовестно работающим и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, контракты на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста и получения права на пенсию по возрасту.





7.1.3. Заключать (продлевать) контракты с педагогическими работниками до 31 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

7.1.4. Согласно подпункту 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. Ст. 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» с работниками, заключившими контракт, предусматривать в пределах утвержденной сметы расходов мерой стимулирования труда: повышения тарифной ставки от 10% до 50%.

7.1.5. Продлевать контракты с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет на срок не менее, чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

7.1.6. Контракт с беременной женщиной, с ее согласия, продлевать на период беременности либо иной срок, установленный законодательством, по соглашению сторон.

7.1.7. Расторжение контракта, в т.ч. и в связи с истечением его срока, увольнение по инициативе Нанимателя, не допускается, в случае ликвидации школы-интерната, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4,5,7,8 и 9 статьи 42 и пунктами 1 – 3 статьи 44 Трудового кодекса:

- с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 10 лет;

- с одинокими родителями и опекунами, имеющими детей до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет);

- с разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет)

7.1.8. Наниматель и работники, заключившие контракт, обязаны письменно предупреждать друг друга не менее чем за 1 месяц до окончания контракта, о намерении прекратить либо продолжить трудовые отношения.

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

7.1.10. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в



отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

7.1.11. Досрочное расторжение контракта по требованию работника производится в случаях:

- необходимости ухода за больными членами семьи, в том числе являющимися инвалидами I или II группы;
- перевода, переезда супруга (супруги) на работу в другую местность, направления на работу либо для прохождения службы в другой местности;
- избрания на выборную должность;
- зачисления на учебу в учебное заведение;
- при наличии уважительных причин, устанавливаемых по соглашению сторон.

7.1.12. Согласовывать с Профорганизацией условия контрактов, заключаемых с работником – членом профсоюза.

## 8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.2. Стороны пришли к соглашению:

8.2.1. Разрешить бесплатное пользование сотрудникам спортивным и тренажерным залами, станочным оборудованием.


8.2.2. Организовать на базе физиотерапевтического кабинета школы-интерната профилактическое лечение сотрудников.

## 9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЖЕНЩИНАМ, МАТЕРЯМ И ОТЦАМ, ВОСПИТЫВАЮЩИМ ДЕТЕЙ

9.1. Наниматель обязуется

9.1.1. По письменному заявлению матерей, воспитывающих троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида – в возрасте до восемнадцати лет), предоставлять им один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь.

9.1.2. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по



беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.1.3. В случае использования беременными женщинами ежегодного отпуска перед отпуском по беременности и родам по их личному заявлению предоставлять дополнительно отпуск до 60 дней (без сохранения заработной платы).

9.1.4. По заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка.

9.1.5. Предоставлять работникам, по их заявлению, один свободный от работы день в год без сохранения заработной платы для прохождения медицинского профилактического осмотра детей.

## 10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

10.1. Наниматель обязуется:

10.1.1. Предоставлять работникам школы помещение актового зала для проведения торжественных общешкольных мероприятий в каникулярное время.

10.2. Профорганизация обязуется:

10.2. 1. Проводить мероприятия: День пожилых людей, День Учителя, 23 февраля, 8 Марта, Новогодний огонек. Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов труда и пенсионеров на профессиональные праздники.

10.2.2. Организовывать культурный отдых для работников, членов их семей и детей.

10.2.3. Организовывать экскурсии работников.

10.3. Стороны пришли к соглашению:

10.3.2. Разрешить бесплатное пользование сотрудникам спортивным и тренажерным залами, станочным оборудованием.

10.3.3. Организовать на базе физиотерапевтического кабинета школы-интерната профилактическое лечение сотрудников.



## 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

11.1. Наниматель обязуется:

11.1.1. Беспрепятственно представлять Профорганизации информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации, прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

11.1.2. Рассматривать по представлению Профорганизации обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

11.1.3. Обеспечить материальные условия для деятельности профсоюзной организации (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, средств связи, в необходимых случаях, транспортных средств и др.).

11.1.4. Обеспечить безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» и нормами Устава Белорусского профессионального союза работников образования и науки одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов в размерах, установленных руководящими органами профсоюза.

11.1.5. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности профсоюзной организации.


11.2. Профорганизация обязуется:

11.2.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде.

1.2.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами.

11.3. Стороны пришли к соглашению:

11.3.1. 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 соответствии с законодательством Республики Беларусь на условиях, предусмотренных настоящим Договором, свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

11.3.3. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

11.3.4. Поощрять из средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза.

11.3.5. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профкома и не освобожденных от работы, допускается с письменного согласия профкома, а председателя профкома только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям подпункта 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профорганизации.

## 12. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

12.1. Наниматель обязуется:

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

12.2. Профорганизация обязуется:

12.2.1. Разъяснять работникам положения Коллективного договора и вытекающие из него обязанности и права.

12.3. Стороны пришли к соглашению:



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

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

12.3.3. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания (Приложение №1).

12.3.4. Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

12.3.5. За односторонний отказ Нанимателя от ведения коллективных переговоров, невыполнение положений настоящего Договора профсоюз имеет право направить представление в территориальное отделение Комитета по инспекции труда Республики Беларусь, которое вправе налагать штраф в размере от 50 до 100 минимальных заработных плат.

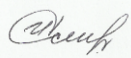
12.3.6. Довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его выполнению.

12.3.7. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профсоюзной организацией, Нанимателем.

12.3.8. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

12.3.9. Не реже двух раз в год проводить проверку выполнения Договора и по ее результатам отчитываться: за I полугодие – на совместном заседании Нанимателя и Профкома (с последующим информированием на собраниях работников подразделений), за год – на общем собрании трудового коллектива.

Директор



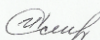
И.В. Александрова

Председатель профкома



В.И. Демидов



Одобен на собрании трудового коллектива работников школы-интерната  
29 марта 2016 года, протокол № 3



Приложение 1  
к коллективному договору

«Согласовано» «Утверждаю»

Председатель профсоюзного комитета Директор спецшколы-интерната

 В.И. Демидов  И.В. Александрова

« 13 » марта 2017 г. « 13 » марта 2017 г.

Новая редакция Положения о премировании работников Шкловской  
спецшколы-интерната

3.1.	За надлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, высокие результаты в работе	до 50%
3.2.	За работу в течение календарного года без больничных листов (в конце года)	20%
3.3.	За активное участие в подписной кампании	до 50%
3.4.	Ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь	до 20%
3.5.	Ко Дню женщин	до 20%
3.6.	Ко дню вывода войск из Афганистана воинам-афганцам	50%
3.7.	В связи с юбилейной датой 30,35, 40,45, 50, 55, 60 лет	до 50%
3.8.	За инициативу, творческий подход, выполнение поручений, требующих дополнительного времени, физического и умственного напряжения	до 100%
3.9.	Подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций, выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом	до 50 %
3.10.	Укрепление и оснащение материально-технической базы школы	до 50%
3.11.	Подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися (открытые уроки, соревнования, конкурсы, смотры, олимпиады, концерты и др.): - в рамках школы; - в рамках района; - в рамках области;	до 20% 30% 50% 50%

	- в рамках республики.	
3.12.	Работа по эффективному взаимодействию с законными представителями учащихся. Работа с неблагополучными семьями.	до 50%
3.13.	За подготовку статей для периодической печати, выпуск школьной газеты, работа с сайтом.	до 50%
3.14.	Воспитателям в связи с работой в группе с учащимися разных возрастных категорий.	до 20 %
3.15.	Осуществление работы по сохранению и укреплению здоровья, физическому развитию учащихся.	до 50%
3.16.	Обеспечение бесперебойной работы приборов, оборудования, транспортного средства, сохранности государственного имущества	до 50%
3.17.	За образцовое содержание рабочего места, закрепленных территорий с соблюдением санитарно-гигиенических норм	до 50%
3.18.	Участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации	до 50%
3.19.	Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, проведение ремонтных работ	до 50%
3.20.	За качественную, своевременную сдачу квартальной, годовой бухгалтерской, статистической и других видов отчетности	до 50%
3.21.	Качественное проведение процедуры закупок	до 50%
3.22.	В других случаях по решению администрации и согласованию с профсоюзным комитетом	до 50%

#### 4. Показатели снижения премии:

4.1.	Несоответствие внешнего вида требованиям делового стиля одежды	до 10%
4.2.	Нарушение норм профессиональной этики (некорректное взаимодействие с учащимися, законными представителями, коллегами, распространение негативной информации о деятельности учреждения и профессиональной деятельности сотрудников)	до 100%
4.3.	Невыполнение требований Директивы Президента	



	Республики Беларусь № 3, необеспечение сохранности имущества учреждения	до50%
4.4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, должностной (рабочей) инструкции, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения;	до50%
4.5.	Нарушение правил охраны труда, мер безопасности, поставившие под угрозу жизнь и здоровье людей	до100%
4.6.	Несвоевременное устранение выявленных в ходе внутришкольного контроля замечаний	до25%
4.7.	Невыполнение приказов, распорядка работы, устных распоряжений руководства, отсутствие без уважительной причины на педсоветах, совещаниях, заседаниях; отсутствие классного руководителя на мероприятиях, в которых принимают участие учащиеся класса	до20%
4.8.	Некачественное выполнение обязанностей дежурного	до30%
4.9.	Несвоевременное прохождение медицинских осмотров	до100%
4.10.	Прогул без уважительной причины	до100%
4.11.	В случае детского травматизма, произошедшего в течение учебного года, по вине работника	до100%
4.12.	За систематическую некачественную организацию учебных занятий, воспитательных мероприятий, подтвержденных результатами контроля	до50%
4.13.	Дисциплинарное взыскание (замечание, выговор)	до100%
4.14.	Невыполнение (нарушение) условий Договора	до100%

Примечание: Лишение работника премии частично или полностью производится за период, когда произошло нарушение в работе. По факту произошедшего работником дается объяснительная, издается приказ с указанием причин лишения премии, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись в течение 5 дней.




## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам (ставка) работникам Шкловской спецшколы-интерната

2.2.1.	Разработка, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания)	до 50%
2.2.2.	За активное участие в методической, инновационной и экспериментальной работе	до 50%
2.2.3.	Педагогам, имеющим специальное образование	до 10%

2.3. Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ, работ, имеющих важное государственное значение, требующих высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда:

2.3.1.	Выполнение особо важной, срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника	до 50%
2.3.2.	Выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени (баня, цветники и др.)	до 50%
2.3.3.	Общественная работа в интересах коллектива:	
	председатель профсоюзного комитета	до 30%
	члены профсоюзного комитета	до 10%
	секретарь педагогического совета (сентябрь – июнь)	до 20%
	председатель и секретарь аттестационной комиссии (октябрь - апрель)	до 20%
	членам аттестационной комиссии (октябрь - апрель)	до 10%

2.4. Показатели установления надбавок за сложность и напряженность труда определяется работнику, которому поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечет за собой увеличение интенсивности труда:

2.4.1.	Сложность и напряженность труда руководителей	до 50%
--------	---	--------



	структурных подразделений: заместителям директора, заведующему хозяйством, главному бухгалтеру, шеф-повару, ответственному за медицинский блок; педагогу социальному, педагогу-психологу, инспектору по кадрам.	
2.4.2.	Классным руководителям выпускных классов 4, 9, 11 (май, июнь)	до10%
2.4.3.	Классным руководителям и воспитателям 1 классов в адаптационный период (I полугодие)	до10%
2.4.4.	Учителям начальных классов, работающим по двум учебным программам	до10%
2.4.5.	Оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы (наставничество) в течение 6 месяцев.	до20%
2.4.6.	Осуществление руководства методическим объединением (сентябрь-май)	до10%
2.4.7.	Помощникам воспитателя за сложность и напряженность труда (сентябрь-май)	до20%

2.5. Показатели установления надбавок за производственные достижения в работе (достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности):

2.5.1.	За подготовку победителей республиканских предметных олимпиад, фестивалей: районный этап (в течение 3 месяцев); областной этап (в течение 6 месяцев); республиканский этап (в течение года).	40% 50% 50%
2.5.2.	За подготовку победителей районных предметных олимпиад в течение 3 месяцев на протяжении учебного года	30%
2.5.3.	За подготовку победителей спартакиады в течение 3 месяцев на протяжении учебного года	до 50%

2.5.4.	За результативное участие в конкурсах педагогического мастерства: районный этап (в течение 3 месяцев); областной этап (в течение 6 месяцев); республиканский этап (в течение года);	30% 40% 50%
2.5.5.	Сохранность школьного библиотечного фонда	до 20%
2.5.6.	Рациональное использование и экономия материальных, финансовых средств	до 50%
2.5.7.	Достижение стабильных результатов по сохранению и укреплению здоровья, проведение оздоровительных мероприятий	до 50%

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам Шкловской спецшколы-интерната

1.	В связи с рождением ребенка	10 б/в
2.	В связи с бракосочетанием работника	5 б/в
3.	Одиноким женщинам (мужчинам) и вдовам (вдовцам), имеющим детей до 18 лет, один раз в год предоставлять на каждого ребенка	5 б/в
4.	В связи с продолжительной болезнью (более месяца) или серьезным заболеванием, требующим оперативного вмешательства	10 б/в
5.	В связи с выходом на пенсию и увольнением	5 б/в
6.	В связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, брат, сестра, дети)	20 б/в
7.	Многодетным семьям, имеющим 3 и более детей (один раз в год)	5 б/в
8.	В других случаях по заявлению работника и совместному решению администрации и профсоюзного комитета в связи с тяжелым материальном положении (1 раз в год)	до 10 б/в

ПЛАН

мероприятий по охране труда учреждения образования «Шкловская спецшкола-интернат»

N п/п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнен ия мероприя тий	Ответственн ые за выполнение мероприятий	Ожидае мая социаль ная эффекти вность меропр ятий	Прим ечани я
		плани руема я	факти ческая				
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Приведение в соответствие с требованиями нормативно-правовых актов зданий и сооружений, территории школы:			Май 2016 постоянно			
1.1.	-ремонт помещений школы-интерната			3 квартал	Александров а И.В. Новиков А.А.		
2.	Приведение в соответствие требованиями нормативных актов по охране труда рабочих мест:						




2.1.	-проведение электрофизических измерений сетей и электрооборудования;			Апрель-май	Новиков А.А.		
2.2.	-проведение замеров электромагнитных излучений;			Апрель-май	Новиков А.А.		
2.3.	-профилактический ремонт и замена технологического и электрооборудования;			В течение года	Новиков А.А., руководитель и структурных подразделений		
2.4.	-поверка медицинского оборудования;			В течение года	Плюснина Т.Н.		
2.5.	-прохождение медицинского осмотра работниками;			В течение года	Плюснина Т.Н.		
2.6.	-поверка спидометров автотранспорта;			1 раз в два года	Доманькова Н.Б.		
2.7.	-прохождение техосмотра автотранспорта.			1 раз в год	Белякович В.В., Домасевич С.		
3.	Ремонт и техническое обслуживание пожарной сигнализации			В течение года	Новиков А.А.		
4.	Замена и заправка огнетушителей			Апрель	Новиков А.А.		

5.	Нанесение на оборудование сигнальных цветов и знаков безопасности			Июль - август	Новиков А.А.		
6.	Проведение аттестации рабочих мест			По мере необходимости	Новиков А.А. Демидов В.И.		
7.	Обновление уголков по охране труда			Май	Демидов В.И.		
8.	Переработка инструкций по охране труда			Апрель	Новиков А.А., Миронов П.П.		
9.	Участие в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда			Октябрь	Демидов В.И. Новиков А.А.		
10.	Контроль средств пожарной автоматики			В течение года	Новиков А.А. Агеева Н.В.		

Основание:


Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 23.10.2000 г. №136.

Директор

 И.В. Александрова

Председатель профкома

 В.И. Демидов







## ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах	Количество комплектов
1.	Водитель автомобиля	<p>Костюм хлопчатобумажный</p> <p>Рукавицы хлопчатобумажные с накладками двупалые</p> <p>Ботинки кожаные</p> <p><i>При работе на автобусе и легковом автомобиле выдаются:</i></p> <p>Халат хлопчатобумажный вместо костюма хлопчатобумажного</p> <p>Перчатки хлопчатобумажные</p>	<p>24</p> <p>До износа</p> <p>12</p> <p>24</p> <p>12</p>	<p>1</p> <p>1</p>
2.	Дворник	<p>Костюм хлопчатобумажный</p> <p>Фартук хлопчатобумажный с нагрудником</p> <p>Ботинки кожаные</p> <p>Рукавицы хлопчатобумажные с накладками</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке</p> <p>Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке</p> <p>Валяная обувь</p> <p>Галоши на валяную обувь</p> <p><i>В остальное время года дополнительно:</i></p> <p>Плащ непромокаемый</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>12</p> <p>2</p> <p>36</p> <p>36</p> <p>48</p> <p>24</p> <p>36</p> <p>24</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>




		Сапоги резиновые		
3.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный или вискозно-лавсановый передник	24	1
4.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный или вискозно-лавсановый передник Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Ботинки кожаные Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	12 До износа 24 36	1 1 1
5.	Электромонтер	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Очки защитные	24 24 До износа До износа До износа До износа	1 1 1 1 1
6.	Санитарка	Халат хлопчатобумажный или вискозно-лавсановый передник прорезиненный Перчатки резиновые Косынка	24 До износа До износа 12	1 1 1 1
7.	Медицинская сестра, врач	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Шапочка хлопчатобумажная или косынка	12 До износа До износа	2 2
8.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Косынка хлопчатобумажная или колпак хлопчатобумажный Перчатки резиновые	24 Дежурный 12 До износа	1 1 1 1
9.	Рабочий по комплексовому обслуживанию	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Перчатки резиновые Очки защитные	12 24 До износа До износа До износа	1 1 1 1 1

	ремонт зданий	<i>На наружных работах зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке</i>	36	
10	Слесарь- сантехник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Ботинки кожаные Сапоги резиновые Перчатки резиновые Противогаз шланговый	24/12 До износа 24 До износа До износа До износа	1/1 1 1 1 1
11	Сторож	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	24 36	1
12	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или вискозно – лавсановый передник Фартук прорезиненный Перчатки резиновые <i>При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:</i> Сапоги резиновые или полусапоги резиновые	24 Дежурны й До износа  12	1 1 1
13	Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Колпак или косынка хлопчатобумажные Перчатки резиновые Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	24 12 12 До износа 36	2 2 2 2 1 1
14	Повар, шеф-повар	Халат или костюм хлопчатобумажные Фартук хлопчатобумажный Шапочка или косынка хлопчатобумажные Туфли или тапочки кожаные	24 12 12 24	2 2 2 1
15	Учитель	Халат хлопчатобумажный	24	1

	трудового обучения			
--	--------------------	--	--	--

Основание:

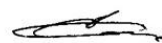
1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 110 от 22.09.2006 г.
3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства образования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999 г.
4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008 г.
5. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 13.11.2000 г. № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».

Директор

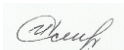


И.В. Александрова

Председатель профкома



В.И. Демидов



## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, связанных с загрязнением, на бесплатную выдачу мыла

1. Уборщик служебных помещений
2. Слесарь-сантехник
3. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий
4. Дворник
5. Водитель транспорта

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 27.04.2000 г. № 70 «Об утверждении Правил обеспечения работников смывающимися и обеззараживающими средствами».

Примечание:

Мыло выдается в количестве 400 гр. в месяц работнику; выдача мыла на руки рабочим, предусмотренная соответствующим перечнем работ и профессий, не распространяется на предприятия, где оборудованы и действуют особые помещения с душами, горячей и холодной водой для умывания, снабженных мылом.

Директор

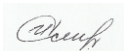


И.В. Александрова

Председатель профкома



В.И. Демидов



СПИСОК  
профессий (должностей) работающих, подлежащих периодическим  
медосмотрам

Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственно й среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производствен ной среды)	Периодичност ь медосмотра
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудовани я	Приложение 1 4.2.2. Электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц); электростатическ ое и постоянное поле; электромагнитно е поле широкополосног о спектра частот	3.1., 3.2.  2	1 раз в два года  1 раз в три года
Водитель	Приложение 1 4.3.1. Локальная вибрация	3.1.. 3.2.	1 раз в два года
Дворник	Приложение 1 4.7. Пониженная температура воздуха: при температуре		

	воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 С и более; На открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 С и ниже		1 раз в год
Повар Шеф-повар Кухонный рабочий	Приложение 1 4.8. Повышенная температура воздуха более чем на 4 С выше верхней границы допустимого уровня		1 раз в год
Секретарь	Приложение 1 5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями 5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации –	3.1., 3.2.  2	1 раз в два года  1 раз в три года

	более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену		
Уборщик служебных помещений	Приложение 2 Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)		1 раз в год
Слесарь-сантехник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ)	Приложение 1 5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены	3.1., 3.2. 2	1 раз в два года 1 раз в три года
Учитель	Приложение 1 5.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю	3.1.. 3.2. 2	1 раз в два года



Сторож	Приложение 2 10. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия		1 раз в два года
Помощник воспитателя (при работе в ночные смены)	Приложение 2 17. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц)		1 раз в два года
Работники пищеблока	Приложение 3 2. Работы в пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации		1 раз в год
Работники детских интернатных учреждений.	Приложение 3 6. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение образования в детских интернатных учреждениях		1 раз в год

Примечание. 1. Предварительный медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового




процесса в соответствии с графой 2 приложений 1-3 к Инструкции (графа 3 таблицы).

2. Периодические медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса, указанных в приложении 1 к Инструкции, и работ, указанных в приложениях 2, 3 к Инструкции (графа 3 таблицы) и направляемым до 1 января года, в течение которого необходимо проведение запланированного периодического медосмотра, в организацию здравоохранения.

3. Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

в случае изменений условий труда работающего;

при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;

по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

б) по инициативе организации здравоохранения:

при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;

при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);

при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание:

1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих», утвержденная Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.04.2010г. № 47

Примечание: в соответствии с п.12 «Перечня платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения» «Положения о порядке оказания платных



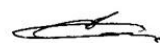
медицинских услуг гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения», утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 182 от 10.02.2009 г. профилактические осмотры работников учреждений, финансируемых из бюджета, за исключением работников структурных подразделений указанных учреждений, созданных для осуществления предпринимательской деятельности, оказываются государственными учреждениями здравоохранения бесплатно.

Директор



И.В. Александрова

Председатель профкома



В.И. Демидов



## ПЕРЕЧЕНЬ

категорий (профессий и должностей) работников, допуск к работе которых осуществляется после проведения предварительного профилактического, наркологического осмотра при поступлении на работу

Наименование профессий, должностей	Основание
1. Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, кассир	п.11
2. Водитель автомобиля, кандидат в водители, водитель мототранспортных средств (при прохождении медицинского освидетельствования)	п.13
3. Врач, фельдшер, медицинская сестра, которые в силу своих служебных обязанностей имеют доступ непосредственно к наркотическим средствам, психотропным веществам и их прекурсором	п.19
4. Педагог-организатор, педагог-психолог учреждений образования, педагог социальных учреждений образования, мастер производственного обучения	п.65
5. Слесарь-сантехник	п.78
6. Электромеханик, электромонтер, электрослесарь, выполняющие работы в электроустановках напряжением выше 42 В переменного тока и выше 110 В постоянного тока	п.86

Основание:

1 Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республик Беларусь от 8 августа 2005 года № 23/243/104 «Об установлении перечня категорий (профессий и должностей) работников, допуск к работе которых осуществляется после проведения предварительного профилактического наркологического осмотра при поступлении на работу».

Примечание: При наличии в учреждении образования других профессий, не вошедших в данный перечень, руководствоваться Приложением к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь и



Министерства труда и социальной защиты Республик Беларусь от 8 августа 2005 года № 23/243/104.

Директор

 И.В. Александрова

Председатель профкома

 В.И. Демидов





ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож	Квартал (полугодие)
Помощник воспитателя	Квартал (полугодие)

Основание:

Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Директор



И.В. Александрова

Председатель профкома



В.И. Демидов

## ОТЗЫВ РАБОТНИКА ИЗ ОТПУСКА

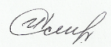
Наниматель может отозвать работника из отпуска в случае производственной необходимости:

1. Подготовка к новому учебному году.
2. Выполнение срочных работ.
3. Ликвидация последствий чрезвычайной ситуации.

Основание:

Статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор

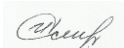


И.В. Александрова

Председатель профкома



В.И. Демидов



## РАЗДЕЛЕНИЕ ОТПУСКА НА ТРИ ЧАСТИ

По договору между работником и нанимателем трудовой отпуск продолжительностью 56 дней может быть разделен на три части, одна из которых не менее 14 дней:

1. В связи с работой в летних загородных оздоровительных лагерях.
2. При необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет.
3. При необходимости ухода за больными родителями или детьми.
4. По уходу за больным ребенком, внуком, инвалидом в возрасте до 18 лет.
5. По уходу за ребенком, внуком в возрасте до 10 лет.

Основание:

Статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор

 И.В. Александрова

Председатель профкома

 В.И. Демидов



## ПЕРЕНОС ТРУДОВОГО ОТПУСКА РАБОТНИКОВ

Работник имеет право перенести трудовой отпуск при предварительном согласовании с Нанимателем в следующих случаях:

1. При необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет.
2. При необходимости ухода за больными родителями или детьми.
3. В связи с бракосочетанием.
4. В связи со смертью близких родственников.

Основание:

Статья 171 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор

Председатель профкома

 И.В. Александрова

 В.И. Демидов

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем,  
которым устанавливается дополнительный отпуск

Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
Главный бухгалтер	7
Заведующий хозяйством, заместитель директора по хозяйственной работе	7
Бухгалтер	5
Шеф-повар	5
Библиотекарь	5
Инспектор по кадрам	5
Секретарь	4
Лаборант	4

Основание:

1. Статья 158 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Перечень работников с ненормированным рабочим днем системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденный Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18 марта 2008 года № 408.

Примечание:

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день присоединяется к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня.

Директор



И.В. Александрова

Председатель профкома



В.И. Демидов

