

01-16

Отдел по образованию
администрации Октябрьского района г. Витебска

Октябрьская районная г. Витебска организация
Белорусского профсоюза работников образования и науки

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
на 2025-2028 годы**

2025

ГЛАВА 1 **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между государственным учреждением образования «Средняя школа № 4 г. Витебска» и работниками государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Витебска» в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995г. №278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025 – 2027 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025 – 2028 годы (далее – Отраслевое соглашение), Соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета (далее – Главное управление) и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Областная организация Профсоюза) на 2025 – 2028 годы, Соглашением между отделом по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска (далее – Отдел) и Октябрьской районной г. Витебска организацией отраслевого профсоюза (далее – Районная организация, Профсоюз) на 2025 – 2028 годы (далее – Соглашение).

2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются государственное учреждение образования «Средняя школа № 4 г. Витебска» (далее – учреждение образования) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – Руководитель) Окусковой Светланы Анатольевны, директора, и работники государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Витебска», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации учреждения образования (далее – Профком, ППО), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя профкома Лобановой Светланы Анатольевны.

3. Коллективный договор является локальным правовым актом, определяет основные направления регулирования отношений в социально-трудовой сфере, устанавливает общие принципы

проведения согласованной социально-экономической политики на 2025 – 2028 годы и совместные действия по его реализации.

4. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – членов отраслевого профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту.

Руководитель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах.

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

Нормы и гарантии Договора являются обязательными минимальными для учреждения образования и не могут быть снижены.

Установленные законодательством, Договором полномочия профсоюзных органов не могут быть уменьшены в локальных правовых актах. Делегирование полномочий профсоюзных органов является прерогативой соответствующих вышестоящих организаций Профсоюза.

Порядок участия и учета мнения Профкома при решении социально-экономических и правовых вопросов работников учреждения образования (согласование проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется коллективным договором, приложениями к нему, другими правовыми актами.

Условия Договора, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством в месячный срок со дня установления нарушения (несоответствия).

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

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

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании комиссии по трудовым и социальным вопросам в системе образования (далее – комиссия).

Договор, изменения и (или) дополнения в него подписываются уполномоченными представителями Сторон после одобрения на профсоюзном собрании.

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

7. Стороны совместно осуществляют не реже одного раза в полугодие анализ Договора, обобщают и распространяют положительный опыт работы.

8. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

9. Письменное требование о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляется одной из Сторон другой Стороне не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Договора.

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать трех месяцев.

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии.

11. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет и в соответствии с частью второй статьи 367 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) продолжает действовать до момента заключения нового, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

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

Стороны совместно реализуют нормы Договора в пределах компетенции. Работа Сторон строится на основании ежегодно утверждаемого Плана совместной работы учреждения образования и Профкома.

12. Проведение переговоров по заключению коллективного договора, внесение изменений и (или) дополнений в него не должно превышать трех месяцев со дня опубликования Соглашения или изменений и (или) дополнений к нему.

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

В случае реорганизации Сторон Договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иное решение.

За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на профсоюзном собрании и доводятся до сведения Районной организации Профсоюза.

15. Каждая из сторон несет ответственность за реализацию Договора в пределах своих полномочий.

16. Учреждение образования представляет Договор для регистрации в администрацию Октябрьского района г. Витебска в месячный срок после подписания его Сторонами и размещает текст Договора на сайте учреждения образования.

17. В целях реализации Договора Стороны доводят его текст, изменения в него до работников учреждения образования для его реализации.

18. Стороны согласились регулярно освещать на своих сайтах промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

ГЛАВА 2 **ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

19. Руководитель обязуется:

19.1. при внесении изменений в законодательство Республики Беларусь о труде оперативно доводить их для сведения работников и применения в работе;

19.2. проводить совещания по вопросам оплаты труда работников учреждения образования с участием представителей Профсоюза;

19.3. поддерживать инициативы Министерства по внесению в квалификационные характеристики педагогических работников изменения в части уточнения квалификационных требований к лицам для занятия должностей педагогических работников;

20. Профком обязуется:

20.1. принимать участие в разработке проектов документов, касающихся условий, организаций, нормирования и оплаты труда;

20.2. оперативно доводить до сведения работников документы, разъяснения, инструктивные письма;

20.3. по мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда;

20.4. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам оплаты труда работников, организации, условий и нормирования труда.

21. Руководитель и Профком обязуются:

21.1. разъяснять при необходимости особенности регулирования труда педагогических работников;

21.2. поддерживать инициативы Министерства образования Республики Беларусь и Профсоюза добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

21.2.1. обеспечения в 2025-2028 годах темпов роста реальной и номинальной среднемесячной заработной платы в соответствии с показателями прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь;

21.2.2. реализации норм пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса в бюджетных организациях и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации) в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт;

21.2.3. обеспечения уровня соотношения заработной платы работников бюджетных организаций и заработной платы работников в целом по республике до уровня не ниже 80 процентов;

21.2.4. сокращения количества организаций, имеющих среднюю заработную плату ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь;

21.2.5. повышения размера оплаты труда работников учреждения образования, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

21.2.6. восстановления продолжительности трудовых отпусков отдельным педагогическим работникам организаций системы образования;

21.2.7. увеличения бюджетных средств на оплату труда, стимулирующие и компенсирующие выплаты, оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление;

21.2.8. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников учреждений образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 9 октября 2008 г. № 1490 «О вопросах профессионального пенсионного страхования»;

21.2.9. снижения документооборота;

21.2.10. сохранения перечня типов учреждений образования и должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячную компенсацию расходов на приобретение учебной и методической литературы;

21.2.11. внесения изменений в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в отрасли

21.3. Принимать меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников в учреждении образования.

Обмениваться оперативной информацией о фактах несвоевременной выплаты заработной платы.

21.4. Обеспечивать в учреждении образования объективность в вопросах оплаты труда.

21.5. Осуществлять мониторинг за своевременностью выплаты начисленной заработной платы и соблюдением Закона Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы».

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. все вопросы нормирования, оплаты труда, а также установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – материальное стимулирование труда), кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказания материальной помощи решаются Руководителем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с Профкомом;

22.2. порядок, условия и размеры, установления материального стимулирования труда, оказания материальной помощи, а также порядок, условия оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам разрабатываются непосредственно в учреждении образования, утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании

организации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении образования создаётся соответствующая комиссия по данным вопросам с обязательным включением в её состав представителей Профкома.

При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства учебно-методическим объединением (методическим формированием), наставничество, организационно-воспитательная работа и другое в порядке и на условиях, определяемых Коллективным договором, соответствующими положениями учреждения образования.

Выплаты материального стимулирования труда и оказание материальной помощи осуществляются на основании приказов Руководителем, согласованных с Профкомом;

22.3. установить размеры материального стимулирования труда работникам, награжденным наградами Министерства образования Республики Беларусь;

22.4. установление норм материального стимулирования труда, оказания материальной помощи руководителю учреждения образования, осуществляется по согласованию руководящего органа организации Профсоюза соответствующего уровня, вышестоящей для ППО, в которой руководитель состоит на профсоюзном учете.

22.5. материальная помощь работникам учреждения образования оказывается в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи, являющимся приложением к Коллективному договору, по заявлению работника, согласованному с Профкомом;

материальная помощь руководителю учреждения образования оказывается в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи, являющимся приложением к Коллективному договору учреждения образования, по заявлению руководителя, на основании приказа Отдела, согласованного на заседании руководящего органа Районной организации Профсоюза, вышестоящим для ППО, в которой руководитель состоит на профсоюзном учете;

22.6. дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в

соответствии с Коллективным договором по согласованию с Профкомом;

22.7. размер средств, направляемых на материальное стимулирование труда, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежеквартально доводится в письменной форме за подписью ответственного лица филиала по обеспечению деятельности бюджетных организаций Октябрьского района государственного учреждения «Витебский городской межотраслевой центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций» до сведения руководителей Организаций системы образования и организаций Профсоюза соответствующего уровня;

22.8. распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится нанимателем по согласованию с Профкомом.

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

Обеспечить педагогическим работникам, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, нагрузку не менее чем на ставку.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки на ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, коллективным договором и согласовывается с Профкомом;

Для педагогических работников школы, работающих в учебное время по расписанию, в каникулярное время и во время карантина устанавливается режим пятидневной рабочей недели, увеличив время работы в другие дни;

22.9. распределение объема учебной работы определяется советом учреждения образования по согласованию с Профкомом.

В целях обеспечения качества организации образовательного процесса руководителю учреждения образования организовывать в установленном порядке замену временно отсутствующих работников.

ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом;

22.10. руководитель учреждения образования в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса принимает меры по дополнительному стимулированию труда работников путем установления им надбавки к окладу и предоставления им дополнительного поощрительного отпуска в максимальном размере, особенно в отношении работников, у которых продолжительность трудового отпуска составляет 24 календарных дня, при заключении (продлении) контрактов, а также во время срока их действия.

Руководитель может устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников организаций системы образования, а также организаций, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования, получившим профессионально-техническое образование, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы;

22.11. устанавливать работникам дополнительные меры стимулирования, в том числе повышение оклада и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, другие гарантии работникам из числа выпускников организаций системы образования, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы;

22.12. суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-XII «Об индексации доходов населения с учетом инфляции»;

22.13. выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные коллективным договором, но не реже двух раз в месяц в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Заработка плата,

выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

Заработка плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть удержаня за исключением случаев счетной ошибки;

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

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

22.15. при введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах, проводить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы и не допускать снижения ее размеров;

22.16. установить перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплата за особые условия труда.

Порядок ее выплаты регулируются Положением о материальном стимулировании труда.

Конкретный размер доплаты работникам в зависимости от степени, продолжительности их общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, устанавливается руководителем на основании приказа по согласованию с Профкомом.

Конкретный размер доплаты за особые условия труда руководителю учреждения образования устанавливается Отделом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с руководящим органом Районной организации Профсоюза;

22.17. привлечение работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, Соглашением, коллективным договором, только с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя учреждения образования, с указанием основания привлечения к работе, сроков, условий оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса;

22.18. за нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Коллективным договором, Руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством.

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

22.19. содействовать введению в штатное расписание учреждения образования должностей инспектора по кадрам, юрисконсульта, инженера по охране труда;

22.20. в целях обеспечения в учреждении образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) воспитатели могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

На период отсутствия учителей, по причине командировки, болезни, направления на повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя организации системы образования, табеля учета рабочего времени;

22.21. постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного реагирования и принятия соответствующих мер;

22.22. деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителей.

22.23. способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом в порядке, определенном коллективным договором либо ПВТР;

22.24. устанавливать дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации учреждения образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия;

22.25. установить:

перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью свыше двух часов, включая перерывы для отдыха и питания;

перечень должностей служащих (профессий рабочих), на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю матери (отцу), повышением квалификации, переподготовкой);

перечень категорий работников, которым по условиям производства, время, необходимое для приема пищи, предоставляемое в течение рабочего дня, включается в рабочее время, а также определять порядок и место приема пищи.

ГЛАВА 3 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

23. Руководитель обязуется:

23.1. проводить консультации для работников по вопросам законодательства о труде, заключения Коллективного договора.

23.2. оперативно доводить до сведения работников учреждения образования изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве;

23.3. при подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников предоставлять возможность членам профсоюзного комитета принимать участие в их разработке;

23.4. представлять заблаговременно Районной организации Профсоюза на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для согласования с Районной организацией Профсоюза) проекты нормативных правовых актов, вносимых Министерством в Правительство Республики Беларусь, ведомственных нормативных правовых актов,

затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся.

При подготовке проектов нормативных правовых актов, учитывать положения настоящего Договора.

23.5. представлять Районной организации Профсоюза всю необходимую информацию для ведения коллективных переговоров, реализации прав по защите трудовых, социально-экономических интересов работников организаций системы образования.

24. Профком обязуется:

24.1. оказывать помощь профсоюзному активу в обучении по вопросам законодательства о труде, об охране труда, профессиональных союзах и социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, принимать участие в совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь;

24.2. организовывать и координировать работу общественных инспекторов ППО, осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателями законодательства о труде, об охране труда в учреждении образования. При необходимости информировать руководителя об итогах общественного контроля.

Взаимодействовать в вопросах соблюдения законодательства о труде, охране труда, пропаганде правовых знаний с Витебским областным комитетом Профсоюза, Витебским областным управлением Департамента государственной инспекции труда, в пределах компетенции, принимать участие в комплексных проверках и мониторингах, проводимых ими;

24.3. осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, об охране труда давать мотивированные ответы на обращения (жалобы, заявления) в пределах компетенции, рассматривать предложения.

24.4. в помощь руководителю и профсоюзному активу учреждения образования принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде;

24.5. принимать участие в подготовке и согласовании проектов приказов, распоряжений руководителя по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права, законные интересы работников учреждения образования.

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования, охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав

работников учреждения образования принимаются Руководителем или уполномоченными должностными лицами Руководителя по согласованию с Профкомом;

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

25.3. систематически проводить встречи представителей Районной организации Профсоюза с работниками учреждения образования по вопросам реализации законодательства о труде, об охране труда, социальном партнерстве, оперативно информировать их о принимаемых мерах по улучшению социально-экономического положения;

25.4. не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги, практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников в учреждении образования по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях профсоюзного комитета с участием представителей руководителя.

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

25.5. вносить предложения Профкуму по совершенствованию порядка проведения аттестации педагогических работников на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам учреждения образования (работники культуры, физической культуры и спорта, медицинские работники и другим) осуществлять в соответствии с законодательством;

25.6. Руководитель по согласованию с Профкомом имеет право в соответствии со статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работникам при продолжении работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), предупредив работников об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за месяц.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, уменьшение объема педагогической нагрузки менее чем на ставку 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.

Предупреждать за один месяц педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации;

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

25.8. в целях урегулирования разногласий между Руководителем и работником (в том числе уволенным) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, Соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать в учреждении образования комиссию по трудовым спорам;

25.9. Руководитель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации,

стажировки и переподготовки, прохождения курсов целевого назначения.

Предоставлять гарантии работникам, получающим общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, установленные Трудовым кодексом.

Предоставлять работникам, впервые получающим среднее специальное, высшее образование в заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договорами, по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

Предоставлять работникам для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для его получения отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 219 Трудового кодекса.

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

При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, квалификационной категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания;

25.10. предоставлять трудовой отпуск по желанию работников в летнее или другое удобное для них время, помимо категорий перечисленных в статье 168 Трудового кодекса, следующим работникам: удостоенным звания «Заслуженный учитель», награжденным нагрудным знаком «Отличник образования», ветеранам труда, работникам, имеющим инвалидность, донорам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств, являющимся членами добровольных дружин, супругам, работающим в одной организации системы образования (по их заявлению – одновременно), а также в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договорами (контрактом).

Беременным женщинам по их желанию предоставлять полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам или после него, или после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

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

25.12. по уважительным причинам, указанным в Коллективном договоре или по договоренности между Руководителем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. Конкретное количество частей определяется в Коллективном договоре. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

25.13. Руководитель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются коллективным договором, отзвать работника из трудового отпуска.

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

25.14. перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в учреждении образования, определяется приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

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

25.15. при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение или оздоровление в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой

отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы;

25.16. по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

В случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по другим уважительным причинам коллективным договором, иными локальными правовыми актами, Руководителем может быть предусмотрено предоставление работнику не более трех календарных дней по каждой из указанных причин с сохранением за ним среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных Коллективным договором, иными локальными правовыми актами, Нанимателем.

Для работников бюджетных организаций сохранение среднего заработка, предусмотренное частью третьей настоящего подпункта, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

При рождении ребенка и воспитании его в семье отцу (отчиму) ребенка по его письменному заявлению предоставлять единовременно в течение шести месяцев с даты рождения ребенка отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной статьей 186 Трудового кодекса. Коллективным договором, Нанимателем могут быть предусмотрены иная продолжительность и (или) оплата отпуска при рождении ребенка.

Представлять по желанию работника однократно отпуск с сохранением среднего заработка для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение, продолжительностью, установленной статьей 187 Трудового кодекса.

В иных случаях, предусмотренных в Коллективном договоре отпуск предоставляется без сохранения заработной платы;

25.17. по письменной просьбе учителя учреждения образования по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Руководителем может

быть предоставлен ему кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября);

25.18. предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни или сокращение продолжительности работы (смены) на один час на условиях и в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса.

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

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

ГЛАВА 4 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

26. Руководитель обязуется:

26.1. не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении образования, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

26.2. уведомлять профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы учреждения образования, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

При проведении ликвидации или реорганизации учреждения образования проводить переговоры с организациями Профсоюза соответствующего уровня в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

27. Профком обязуется:

27.1. осуществлять общественный контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций;

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

28. Стороны обязуются добиваться обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделения на эти цели необходимых средств, в том числе в части своевременной выплаты командировочных расходов.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора;

29.2. расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Руководителя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профсоюзного комитета.

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

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

29.3. при сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье); матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации системы образования (более 10 лет);

получившим трудовоеувечье или профессиональное заболевание в организации системы образования;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

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

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

29.4. сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждения образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускаются только после предварительного согласования с профсоюзным комитетом;

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

Принимать меры к трудоустройству работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения образования, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения

организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению;

29.6. предоставлять преимущественное право работникам учреждения образования, уволенным в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации системы образования, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности возвращаться в учреждение образования, при наличии вакансий;

29.7. заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Не позднее, чем за один месяц до заключения контракта, письменно предупреждать работника об изменении существенных условий труда (заключении контракта) с вручением проекта контракта в день предупреждения;

29.8. не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок без их согласия на заключение контрактов;

29.9. в случае истечения срока действия контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работающей женщины руководитель обязан с ее согласия продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков;

29.10. продление сроков действия контрактов в пределах максимального срока, заключение новых контрактов с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до или после окончания указанного отпуска, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

29.11. продлевать, заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения ими

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. с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и (или) квалификацию, продолжительный стаж работы в учреждении образования, с их согласия:

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

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия 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 продлевать (заключать новый) контракт только с письменного согласия работника (на основании его письменного заявления);

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

29.14. заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых при этом на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в

установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия на максимальный срок;

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

29.16. заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза учреждения образования производится при участии представителя профсоюзного комитета;

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

29.18. 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, у которых на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия, трудовой договор на неопределенный срок;

29.19. заключать с работниками, с их согласия, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

29.20. не допускать расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса) и в случаях, предусмотренных пунктами 3-5 статьи 42 Трудового кодекса, – с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;

29.21. не допускать расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса) и в случае, предусмотренным пунктом 5 статьи 42 Трудового кодекса, – с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

29.22. Руководитель по требованию (просьбе) работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти календарных дней со дня подачи работником заявления, досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы в случае: поступления на военную службу по контракту, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования, достижения общеустановленного пенсионного возраста, назначения пенсии по возрасту (по инвалидности, за выслугу лет, за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии), избрания на выборную должность, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи (инвалидом), ухода за детьми в возрасте до 14 лет, изменения семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку (если работник работает на неполную ставку) или с более высоким уровнем оплаты труда, трудоустройство у другого нанимателя в отрасли образования на более высокую должность, перевода супруга (супруги) на работу (военную службу) в другую местность и другие случаи, препятствующие выполнению работы по уважительным причинам, предусмотренным законодательством или по соглашению сторон;

29.23. устанавливать работникам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, по их просьбе, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время и другое, при условии, что это не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит ее нормальную деятельность, не нарушит права других работников;

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

29.25. в рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в том числе материальное стимулирование труда, а также необходимое обучение работников;

29.26. ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

ГЛАВА 5

ОХРАНА ТРУДА

30. Руководитель обязуется:

30.1. ежегодно подводить итоги работы учреждения образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать профсоюзный комитет.

30.2. своевременно информировать Профком о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях на производстве с целью обеспечения участия в расследовании данных случаев председателя профсоюзного комитета.

31. Профком обязуется:

31.1. принимать непосредственное участие в разработке нормативных актов по охране труда;

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

31.3. подводить ежегодно итоги общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

31.4. не реже одного раза в год с участием представителя нанимателя анализировать состояние производственного травматизма в отрасли, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда;

31.5. в ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в том числе в суде в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. № 108 «О страховании»;

31.6. предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. осуществлять в учреждении образования контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда;

32.2. в целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальным партнером продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма»;

32.3. проводить совместные семинары по охране труда с участием представителей районного комитета профсоюза, Витебского областного комитета Профсоюза и Витебского областного управления Департамента государственной инспекции труда;

32.4. постоянно осуществлять контроль за:

32.4.1. предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

32.4.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

32.5. добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда;

32.6. осуществлять прием на работу на должности руководителя, специалистов службы охраны труда учреждения образования, в том числе инженера по охране труда, в строгом соответствии с квалификационными характеристиками и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь;

32.7. Руководителю:

32.7.1. вводить в штатное расписание учреждения образования должности инженеров по охране труда (службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определенными законодательством;

32.7.2. обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров;

32.7.3. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать профсоюзный комитет учреждения образования, Районную, Областную организации Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной

категории несчастных случаев технического инспектора труда Областной организации Профсоюза;

32.7.4 оказывать семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или получившему профессиональное заболевание по вине нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

32.7.5. лицам, получившим трудовоеувечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

32.7.6. предусматривать в бюджетной смете расходов учреждения образования средства на реализацию мероприятий по охране труда;

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

32.7.8. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда, созданию условий для их эффективной работы и установлению мер поощрения;

32.7.9. обязать работников соблюдать установленные нормативными (локальными) правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты, оказывать содействие и сотрудничество с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений,

транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

32.7.10. применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда;

32.7.11. обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) учреждения образования и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда;

32.7.12. предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются ПВТР.

ГЛАВА 6

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

33. Руководитель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования.

34. Профком обязуется:

34.1. ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения образования и информировать руководителя;

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

35. Стороны обязуются поддерживать Министерство образования и Профсоюз в достижении поэтапного увеличения доли расходов бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 процентов.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. председатель, его заместитель профсоюзного комитета, включаются в состав совета учреждения образования, принимают

участие в заседаниях, совещаниях по вопросам трудовых прав и интересов работников.

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

Представители профсоюзного комитета для включения в составы комиссий и иных целей определяются решениями руководящих органов соответствующих организаций Профсоюза;

36.2. учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Руководителем по согласованию с профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников;

36.3. ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий;

36.4. совершенствовать формы оздоровления работников;

36.5. содействовать расширению:

охвата социальным страхованием новых категорий работников; практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов;

участия работников во внедрении программы добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства («три плюс три») с принятием, при необходимости, дополнительных мер по активизации вовлечения работающих граждан в данную программу;

36.6. обеспечивать участие работников в спартакиадах, туристских слетах и других спортивно-массовых мероприятиях, а также обеспечивать участие работников (команд) учреждения образования в межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях;

36.7. для участия в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканским, областным и районным календарными планами проведения спортивно-массовых мероприятий (далее – официальные спортивно-массовые мероприятия), работники, являющиеся участниками официальных спортивно-массовых мероприятий, могут освобождаться нанимателем от работы на весь срок проведения официальных спортивно-массовых мероприятий, с учетом времени проезда к месту их проведения и

обратно, если участие в этих мероприятиях не входит в трудовые обязанности этих работников.

На период освобождения от работы для участия в официальных спортивно-массовых мероприятиях за работниками, являющимися участниками таких мероприятий, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) в соответствии с действующим законодательством;

36.8. создавать для работников надлежащие бытовые условия, в том числе для обеспечения горячим питанием, занятий физической культурой и спортом, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников, удешевления стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников учреждения образования при наличии финансовых возможностей;

36.9. содействовать закреплению ветеранов отрасли образования и Профсоюза за учреждением образования, в котором они работали, а также установление ППО путем развития волонтерского движения шефской помощи над ветеранами, проживающими в учреждениях социального обслуживания;

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

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования и организационных структурах Профсоюза;

36.11. координировать работу учреждения образования по ведению ими учета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказанию им необходимой помощи и мер социальной поддержки;

36.12. при возможности оказывать дополнительные меры социальной поддержки ранее работавшим в учреждении образования ветеранам отрасли и Профсоюза;

36.13. при возможности производить отчисления денежных средств профсоюзному комитету для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, рождественских и новогодних мероприятий, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы, а для бюджетных

организаций, - с учетом финансовых возможностей за счет средств от приносящей доходы деятельности;

36.14. установить, что руководитель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103¹ Трудового кодекса.

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

36.15. гарантировать работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания, сохранность прежнего места работы.

ГЛАВА 7 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ

37. Руководитель обязуется содействовать обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в учреждении образования;

38. Профком обязуется содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением и коллективным договором льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам;

39. Стороны обязуются добиваться выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи учреждения образования.

40. Стороны пришли к соглашению:

40.1. проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Договором;

40.2. содействовать:

40.2.1. выделению работникам учреждения образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях

оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей;

40.2.2. предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, в том числе ученым с учетом характера их научной деятельности, а также оказанию помощи на обустройство.

ГЛАВА 8

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

41. Руководитель обязуется:

41.1. предоставлять профсоюзному комитету информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профкома по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждения образования;

41.2. рассматривать по представлению профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в учреждении образования, по итогам проверок (мониторингов), проведенных профсоюзным комитетом. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

42. Профком обязуется:

42.1. проводить обучение профсоюзного актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, реализации коллективного договора;

42.2. оказывать в установленном порядке остронуждающимся членам Профсоюза материальную помощь из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами, на основании заявления члена Профсоюза.

43. Стороны пришли к соглашению:

43.1. проводить согласованную политику по созданию и укреплению организации Профсоюза в учреждении образования;

43.2. использовать отраслевые и местные СМИ для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в учреждении образования условий для обеспечения гласности деятельности Профсоюза.

43.3. предоставлять возможность (время) членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах с сохранением среднего заработка.

Предоставлять возможность (время) профсоюзовым активистам, не освобожденным от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, мероприятиях, включенных в план совместной работы Отдела по образованию и Районной организации Профсоюза, и для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя или равносенная работа (должность) в организации;

43.4. сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени ППО;

43.5. предоставлять возможность лицам, уполномоченным профсоюзным комитетом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;

43.6. учитывать при поощрении работников организаций Профсоюза ведомственными наградами Министерства наличие наград Профсоюза, других органов управления образованием;

43.7. применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим их поручения в интересах коллектива по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе в размере, определяемом Руководителем.

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

43.8. обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков) в соответствии с законодательством;

43.9. предоставлять на основании коллективного договора, действующего в учреждении образования, в безвозмездное пользование профсоюзному комитету помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для их деятельности условия в соответствии с законодательством;

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

с работниками, избранными в состав профсоюзного комитета и не освобожденными от основной работы – с письменного согласия руководящего органа соответствующей организации Профсоюза, с председателем профсоюзного комитета – только с согласия руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

с работниками, избранными в районные, городские, областные, Республиканский комитеты Профсоюза и не освобожденными от работы – с письменного согласия руководящего органа организации Профсоюза, членом которого они избраны;

с работниками, представителями Профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами Профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективному договору, а также общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия руководящего органа организации Профсоюза соответствующего уровня.

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

43.11. привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 43.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия руководящего органа организации Профсоюза соответствующего уровня;

43.12. не заключать контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав

профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

В случае избрания в состав руководящих органов организации Профсоюза соответствующего уровня 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;

43.13. не допускать увольнение по инициативе Руководителя лиц, избиравшихся в состав руководящих органов Организаций Профсоюза соответствующего уровня, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организаций 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.

ГЛАВА 9

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

44. Стороны пришли к соглашению:

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

44.2. изменение подчиненности и отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускается с уведомления профсоюзного комитета.

45. Профком обязуется:

45.1. вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективу работников при изменении форм собственности;

45.2. осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

ГЛАВА 10

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

47. Руководитель обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью учреждения образования анализировать ход выполнения Договора.

48. Профком обязуется:

48.1. изучать практику социального партнерства в районе, реализацию Договора, Отраслевого Соглашения.

49. Стороны пришли к соглашению:

49.1. контроль за выполнением Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляют комиссия по трудовым спорам, которой Сторонами предоставляется вся необходимая информация для реализации ее полномочий.

Итоги выполнения Договора, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматриваются на профсоюзном собрании;

49.2. обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием и исполнением Договора.

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

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

49.3. принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах;

49.4. лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором:

лишаются надбавок к окладам, премий, других выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

49.5. сроки ведения коллективных переговоров по заключению Коллективного договора не могут превышать трех месяцев.

Проект Коллективного договора, дополнительных соглашений к нему направляются до их подписания в соответствующую вышестоящую организацию Профсоюза в течение трех рабочих дней после принятия комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проектов коллективного договора, дополнительных соглашений к нему на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня;

50. Действие Коллективного договора распространяется на руководителя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Работники учреждения образования, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

51. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее одного раза в полугодие с составлением акта (информации, справки).

Руководитель и председатель профсоюзного комитета отчитываются о выполнении коллективного договора на профсоюзном собрании не реже одного раза в полугодие.

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

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

Одобрено на собрании коллектива работников
Протокол от 29.09.2025 г. № 3

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4
г. Витебска»

С.А. Окускова

«29» сентября 2025 г.

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»

С.А. Лобанова

«29» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4
г. Витебска»
29.09.2025 № 361

Положение
работников государственного учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»

**О ПОРЯДКЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

**ГЛАВА 1.
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящее Положение о порядке осуществления премирования работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Витебска» (далее – Положение) разработано в соответствии с указами Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», от 22.12.2020 № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», постановлениями Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

1.2. Премирование осуществляется с целью стимулирования труда работников учреждения образования, повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и воспитания, в зависимости от конечных результатов их работы.

1.3. Источниками средств, направляемых на премирование, являются средства бюджета в размере 20 % от суммы окладов работников в рамках предусмотренных бюджетных ассигнований на оплату труда, кроме этого, на премирование направляются неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

ГЛАВА 2

УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Распределение средств, выделенных на премирование работникам учреждения образования, осуществляется комиссия учреждения образования, созданная директором учреждения образования с ведением протокола заседания комиссии.

2.2. Премирование работников учреждения образования устанавливается ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ в обстановке полной гласности, на основании приказа директора учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения образования, в соответствии с настоящим Положением.

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

2.4. Установленный размер ежемесячной премии работникам учреждения начисляется по итогам работы за предыдущий месяц и выплачивается в сроки выплаты заработной платы.

2.5. Работнику, проработавшему неполный период, за который осуществляется выплата ежемесячной премии, в связи с увольнением, переводом на другую работу, выходом на пенсию и по другимуважительным причинам, выплата премии осуществляется из расчета фактически отработанного времени в данном периоде.

2.6. Ежемесячная премия не начисляется за периоды: временной нетрудоспособности, трудовых отпусков, социальных отпусков, повышения квалификации, за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработка плата.

2.7. Премии работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

2.8 Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положения о премировании руководителей учреждений образования

2.9 Ежемесячная премия состоит из основной и дополнительной. Основная премия выплачивается в размере 10% от оклада с учётом нагрузки всем работникам учреждения образования.

Дополнительная премия производится в соответствии с основаниями, перечисленными в главе 3 («Основания, условия и размеры дополнительного премирования») настоящего Положения с учётом личного вклада работника в общие результаты работы.

2.10 Дополнительная премия может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении дополнительной премии по нескольким основаниям они суммируются.

2.11. Средства, не использованные по фонду оплаты труда за отчетный период (месяц, квартал, полугодие), могут направляться на выплату премии в последующие периоды финансового года в процентном отношении от окладов с учетом нагрузки.

ГЛАВА 3. ОСНОВАНИЯ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРЕМИРОВАНИЯ

3. Дополнительное премирование работников учреждения образования устанавливается ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ по следующим показателям, основаниям:

№	Показатели, основания и условия дополнительного премирования	%
3.1	высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля	10%
3.2	эффективное и своевременное выполнение планов работы, программ	10%
3.3	оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	10%
3.4	подготовка и результативное проведение педсоветов, семинаров, конференций	10%
3.5	инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений в вышестоящие органы управления	10%
3.6	эффективное осуществление наставничества и развитие его института	10%
3.7	обеспечение результативной работы приёмных комиссий	20%
3.8	совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы учебных кабинетов, мастерских, спортивного и актового зала	до 50%
3.9	проведение массовых мероприятий с работниками и обучающимися	10%
3.10	активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управлеченческой деятельности	20%
3.11	рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	10%
3.12	обобщение передового опыта, подготовка и издание	до

	методических пособий, разработок, статей для периодической печати, участие в повышении квалификации на платной договорной основе	30%
3.13	оборудование классных помещений, лаборантских наглядными пособиями	10%
3.14	эффективная работа с одарёнными учащимися	20%
3.15	результативная организация методической, исследовательской, инновационной работы: школьный уровень районный, городской уровень областной уровень республиканский уровень	5% 10% 20% 25%
3.16	участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения, кабинетов, помещений	до 50%
3.17	результативное участие педагогов в творческих конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, методических фестивалях: районный уровень городской уровень областной уровень республиканский уровень	10% 20% 30% 40%
3.18	результативное участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, конференциях (вне зависимости от количества дипломов проценты поощрения определяются по наивысшему диплому): дипломы I степени дипломы II степени дипломы III степени	15% 10% 5%
3.19	результативная подготовка победителей предметных олимпиад (с момента подведения итогов и до окончания учебного года, для учителей начальных классов с момента подведения итогов и в течение 6 месяцев); при условии подготовки нескольких победителей проценты поощрения суммируются в зависимости от количества учащихся, отмеченных дипломами: II этап: диплом I степени диплом II степени диплом III степени III этап: диплом I степени	25% 15% 5% 30%

	диплом II степени	20%
	диплом III степени	10%
	IV этап:	50%
3.20	эффективность, оперативность и интенсивность при выполнении сложной, особо важной (срочной) работы по основным направлениям профессиональной деятельности	25%
3.21	подготовка, участие в спортивных и культурно-массовых мероприятиях	10%
3.22	выполнение планово-экономических показателей по сбору вторсырья	10%
3.23	эффективная работа по учету детей, подлежащих обучению	5%
3.24	результативная работа по взаимодействию с социумом, направленная на повышение качества образовательного процесса	5%
3.25	активное участие в общественной жизни коллектива	10%
3.26	обеспечение бесперебойной работы оборудования, технических средств обучения	10%
3.27	воспитателям за внедрение в работу элементов современных образовательных технологий	10%
3.28	творческий подход при сопровождении сайта школы, ведении электронных баз данных	20%
3.29	эффективная работа по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке и методическое обеспечение образовательного процесса	до 20%
3.30	увеличение интенсивности и объёма работы педагогу социальному, педагогу-психологу, секретарю, секретарю учебной части, инспектору по кадрам, руководителю по военно-патриотическому воспитанию	50%
3.31	использование эффективных, инновационных форм работы по развитию библиотеки и массовости ее посещения	20%
3.32	эффективное осуществление контроля за использованием материальных ресурсов по экономии электроэнергии, воды и тепла	20%
3.33	внедрение инновационных подходов в управленческой деятельности (заместителям директора)	до 100%
3.34	ведение электронных баз данных	15%
3.35	техническое сопровождение платформ schoolpay, ipay	20%
3.36	выполнение обязанностей (замена) отсутствующего классного руководителя (более трёх дней)	до 20%
3.37	работа с Интернет-ресурсами, электронными обращениями	25%
3.38	организация и выполнение административных процедур	10%

3.39	своевременная обработка электронной почты	10%
3.40	повышение профессионального мастерства с учетом нового содержания образования	до 50%
3.41	увеличение интенсивности труда при подготовке к творческим конкурсам, конференциям и т.п.	до 50%
3.42	проведение открытых учебных занятий и воспитательных мероприятий: школьный уровень	5%
	районный, городской уровень	10%
	областной, республиканский уровень	15%
3.43	обеспечение результативной подготовки учащихся к творческим и спортивным конкурсам, научно-практическим конференциям, фестивалям районный уровень	10%
	городской уровень	20%
	областной уровень	30%
	республиканский уровень	40%
3.44	образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования по итогам рейдов	10%
3.45	подготовка кабинетов к новому учебному году, учебной четверти	до 100%
3.46	проведение срочных, непредвиденных ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения	до 100%
3.47	увеличение интенсивности труда в период отсутствия других работников	до 20%
3.48	эффективная работа по соблюдению мер безопасности и охраны труда	5%
3.49	эффективное выполнение функциональных обязанностей, образцовое ведение установленной документации, работа по совершенствованию материально-технической базы учреждения	15%
3.50	интенсивность труда при выполнении сезонных работ	30%
3.51	образцовое выполнение требований Санитарных норм и правил к содержанию территории, помещений по итогам рейдов	20%
3.52	проведение внеплановых генеральных уборок учебных кабинетов, помещений учреждения	15%

3.53. Помимо премии по основаниям, определенным пунктами

3.1-3.10 настоящего Положения, может выплачиваться дополнительная премия по итогам работы за месяц в срок выплаты заработной платы в процентах от оклада независимо от количества отработанных дней в месяце:

3.53.1. за активное и результативное участие учреждения в районных, городских мероприятиях до 30%;

3.53.2. за активное и результативное участие учреждения в областных и республиканских мероприятиях до 50%;

3.53.3. за награды Министерства Образования Республики Беларусь (руководителям, удостоенным звания «Заслуженный учитель», награжденным нагрудным знаком «Отличник образования») до 30%.

ГЛАВА 4

ПОКАЗАТЕЛИ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРОВ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ПРЕМИИ, ЛИШЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ПРЕМИИ

4.1. При наложении дисциплинарного взыскания школы в виде замечания размер ежемесячной премии снижается на 50% за тот месяц, в котором наложено дисциплинарное взыскание. Дополнительная премия при этом не выплачивается.

4.2. При наложении дисциплинарного взыскания работнику школы в виде выговора работник лишается ежемесячной премии за тот месяц, в котором наложено дисциплинарное взыскание.

4.3 Лишение работника ежемесячной премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с Профкомом и доведен работнику для ознакомления под роспись.

Одобрено на собрании коллектива работников

Протокол от 29 сентября 2025 г. № 3

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»

С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»

С.А. Лобанова

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
29 сентября 2025 г. №23/120

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4
г. Витебска»
29.09.2025 № 361

**ПОЛОЖЕНИЕ
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»**

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ
НАДБАВОК РАБОТНИКАМ**

**ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об установлении надбавок работникам (далее – Положение) государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Витебска» (далее – школа) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25 ноября 2020 г. № 286 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71

2. Установление надбавок производится с целью повышения творческой активности и качества работы работников, совершенствования ими образовательного процесса и укрепления материально-технической базы школы.

3. Источником средств, направляемых на установление надбавок, являются средства государственного бюджета в пределах выделенных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работникам школы.

4. Положение распространяется на всех работников учреждения образования, в том числе совместителей, а также принятых и уволенных работников в периоде, за который устанавливается надбавка с учётом фактически отработанного времени, выполненного объёма работ.

5. Для установления надбавок, за исключением надбавок за специфику работы в сфере образования, молодым специалистам, доплаты за особые условия труда в учреждении образования создается комиссия, которая на основании настоящего Положения определяет размеры надбавок.

6. Надбавка руководителю учреждения образования устанавливается на основании приказа начальника отдела по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска по согласованию с Октябрьским районным г. Витебска комитетом Белорусского профессионального союза работников образования и науки, в соответствии с Положением об установлении надбавок руководителям учреждений образования и государственных учреждений, подчиненных отделу по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска.

7. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

7.1. Надбавки выплачиваются в сроки выплаты заработной платы.

ГЛАВА 2

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК РАБОТНИКАМ

8. Надбавки за специфику работы в сфере образования работникам школы устанавливаются:

8.1. педагогическим работникам из числа специалистов в следующих размерах от оклада:

8.1.1. не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутри должностное квалификационное категорирование, – 30%;

8.1.2. имеющим вторую квалификационную категорию, – 40%;

8.1.3. имеющим первую квалификационную категорию, – 50%;

8.1.4. имеющим высшую квалификационную категорию, – 65%;

8.2. учителям в следующих размерах от оклада:

8.2.1. не имеющим квалификационной категории, – 30%;

- 8.2.2. имеющим вторую квалификационную категорию, – 40%;
- 8.2.3. имеющим первую квалификационную категорию, – 50%;
- 8.2.4. имеющим высшую квалификационную категорию, – 65%;
- 8.2.5. имеющим квалификационную категорию «учитель-методист», – 80%;

8.3. заместителям директора школы из числа педагогических работников – 30%.

9. Надбавки за характер труда педагогическим работникам (за исключением директора школы и его заместителей) за выполнение отдельных видов работ:

9.1. на установление надбавки направляется 10% суммы окладов работников;

9.2. конкретный размер и порядок выплаты надбавки определяются директором школы;

9.3. размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60% (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника:

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

9.3.2. за работу по организации питания и оздоровления учащихся, в том числе в каникулярный период;

9.3.3. за участие в деятельности методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов методического обеспечения образования;

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

9.3.5. за организацию участия учащихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;

9.3.6. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе за руководство экспериментальных и инновационных проектов;

9.3.7. за работу с иностранными учащимися;

9.3.8. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования;

9.3.9. за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в школе.

10. Надбавки за характер труда работникам школы, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, секретарю учебной части, рабочим (далее – работники):

10.1. фонд надбавки за характер труда работникам школы устанавливается на календарный год распорядителем бюджетных средств – отделом по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска в размере от 50% до 110% (включительно) сумм окладов этих работников локальным правовым актом с округлением до целого числа и доводится до школы ежегодно;

10.2. конкретный размер и порядок выплаты надбавки за характер труда определяются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего Положения;

10.3. размер надбавки работникам школы за выполнение отдельных видов работ устанавливается до 110% (включительно) от сумм окладов этих работников по каждому основанию независимо от нагрузки работника:

10.3.1. за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками;

10.3.2. за увеличение интенсивности и объёма работы при подготовке к значимым мероприятиям;

10.3.4. за творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;

10.3.5. за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы школы;

10.3.6. за выполнение срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, решения принципиально новых задач;

10.3.7. за эффективное взаимодействие с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования;

10.3.8. за работу по сопровождению организации питания и оздоровления учащихся;

10.3.9. за эффективное сопровождение деятельности методических объединений, обновление, разработку структурных элементов методического обеспечения образования;

10.3.10. за оказание помощи на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии с законодательством;

10.3.11. за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации

11. Надбавки молодым специалистам:

11.1. педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 45% от оклада;

11.2. педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в абзаце втором настоящей части), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30% от оклада;

11.3. молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 20% (включительно) от оклада;

11.4. конкретный размер надбавки устанавливается приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего Положения;

11.5. в случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы образования до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение срока обязательной работы.

11.6 Надбавка молодым специалистам устанавливается приказом директора учреждения образования.

В случае приема на работу выпускников в учреждение образования до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)).

11.7. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на условиях заключенных трудовых

договоров (контрактов), надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30% от оклада.

12. Надбавки за высокие достижения в труде:

12.1. на установление надбавки направляются средства в размере 15% сумм окладов работников;

12.2. размер надбавки каждого работника школы определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом его личного вклада в работу школы, и максимальными размерами не ограничивается;

12.3. надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе и совместителям.

12.4. Размеры выплат данной надбавки устанавливаются в процентах от оклада по следующим основаниям:

№ п/п	Показатель	%
12.4.1	высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля:	
	школьный уровень	5%
	районный уровень	10%
	областной, республиканский уровень	20%
12.4.2	эффективное выполнение планов работы, программ	10%
12.4.3	обеспечение действенного контроля за выполнением Правил внутреннего трудового распорядка, Правил внутреннего распорядка для учащихся, качественной организацией образовательного процесса	20%
12.4.4	оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	10%
12.4.5	подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций	10%
12.4.6	совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы учебных кабинетов, мастерских, спортивного и актового зала	до 50%
12.4.7	эффективная организация подготовки и проведения массовых мероприятий с работниками и учащимися	10%
12.4.8	активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управлеченческой деятельности	10%
12.4.9	рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	10%
12.4.10	обеспечение своевременной и эффективной подготовки к новому учебному году, учебной четверти	до 50%
12.4.11	обобщение передового опыта, подготовка и издание	20%

	методических пособий, разработок, статей для периодической печати, участие в повышении квалификации на платной договорной основе	
12.4.12	работникам, удостоенным звания «Заслуженный учитель», награжденным нагрудным знаком «Отличник образования Республики Беларусь»	10%
12.4.13	результативная организация методической, исследовательской, инновационной работы: школьный уровень	5%
	районный, городской уровень	10%
	областной, республиканский уровень	20%
12.4.14	руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов районный уровень	20%
	областной уровень	30%
	республиканский уровень	50%
12.4.15	активное участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы школы, кабинетов, помещений	до 50%
12.4.16	результативное участие в спортивных соревнованиях, творческих и профессиональных конкурсах, конференциях, фестивалях районный уровень	10%
	городской уровень	20%
	областной уровень	30%
	республиканский уровень	40%
12.4.17	результативная подготовка победителей предметных олимпиад (с момента подведения итогов и до окончания учебного года, для учителей начальных классов с момента подведения итогов и в течение 6 месяцев); при условии подготовки нескольких победителей проценты поощрения суммируются в зависимости от количества учащихся, отмеченных дипломами: II этап: диплом I степени	25%
	диплом II степени	15%
	диплом III степени	5%
	III этап: диплом I степени	30%
	диплом II степени	20%
	диплом III степени	10%

	IV этап:	50%
12.4.18	результативное участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, конференциях (вне зависимости от количества дипломов проценты поощрения определяются по наивысшему диплому):	
	дипломы I степени	15%
	дипломы II степени	10%
	дипломы III степени	5%
12.4.19	организация и проведение олимпиад, конкурсов и других образовательных мероприятий (районный, городской, областной уровень)	30%
12.4.20	эффективность, оперативность и интенсивность при выполнении сложной, особо важной (срочной) работы, требующей высокой квалификации по основным направлениям профессиональной деятельности	25%
12.4.21	эффективное исполнение обязанностей директора школы в течение недели	10%
	в течение двух недель	20%
	в течение трёх недель	30%
	в течение четырёх недель	50%
12.4.22	эффективное выполнение обязанностей начальника и заместителя начальника воспитательно-оздоровительного лагеря:	
	18 дней	50%
	9 дней	25%
12.4.23	создание условий для развития творческих способностей и интересов учащихся, результативность работы объединений по интересам	до 40%
12.4.24	эффективное сопровождение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	30%
12.4.25	организация временной трудовой занятости учащихся	20%
12.4.26	активное участие в благоустройстве, озеленении и эстетическом оформлении территории школы и учебных кабинетов	до 50%
12.4.27	подготовка и участие в спортивных и культурно-массовых мероприятиях	5%
12.4.28	творческий подход, высокие показатели в осуществлении административно-хозяйственной деятельности	25%
12.4.29	выполнение планово-экономических показателей в сборе вторсырья	10%
12.4.30	эффективная работа по учету детей, подлежащих	до

	обучению	20%
12.4.31	результативная работа по взаимодействию с социумом, направленная на повышение качества образования	5%
12.4.32	организация и результативное оказание платных образовательных услуг	10%
12.4.33	эффективная работа по профилактике семейного неблагополучия (классные руководители)	10%
12.4.34	обеспечение бесперебойной работы оборудования, технических средств обучения	10%
12.4.35	воспитателям за внедрение элементов современных образовательных технологий	20%
12.4.36	творческий подход при сопровождении сайта школы	20%
12.4.37	выполнение обязанностей отсутствующего классного руководителя	до 20%
12.4.38	увеличение интенсивности и объёма работы педагогу социальному, педагогу-психологу, оператору ЭВМ, секретарю учебной части, инженеру-программисту, руководителю по военно-патриотическому воспитанию	50%
12.4.39	увеличение интенсивности и объёма работы работникам, выполняющим следующие функции:	
12.4.39.1	секретарь педагогического совета	20%
12.4.39.2	председатель и секретарь аттестационной (на время проведения аттестации)	20%
12.4.39.3	ответственный за ведение делопроизводства по охране труда	20%
12.4.39.4	ответственный за оформление документации по бесплатному питанию	20%
12.4.39.5	секретарь совета профилактики	15%
12.4.39.6	ответственный за оформление больничных листов	15%
12.4.40	эффективное осуществление контроля за использованием материальных ресурсов и по экономии энергоресурсов	20%
12.4.41	внедрение инновационных подходов в управленческой деятельности (заместителям директора)	до 50%
12.4.42	высокие достижения в работе (заведующему библиотекой, библиотекарю, педагогам-организаторам, руководителю физического воспитания)	20%
12.4.43	эффективное ведение электронных баз данных	15%
12.4.44	техническое сопровождение платформ schoolrau, ipay	20%
12.4.45	результативная работа с Интернет-ресурсами,	25%

	электронными обращениями	
12.4.46	документальное сопровождение административных процедур	10%
12.4.47	своевременная обработка электронной почты	10%
12.4.48	повышение профессионального мастерства с учетом нового содержания образования	до 50%
12.4.49	увеличение интенсивности труда при подготовке к творческим конкурсам, конференциям и т.п.	до 50%
12.4.50	подготовка и проведение открытых учебных занятий и воспитательных мероприятий:	
	школьный уровень	5%
	районный, городской уровень	10%
	областной уровень	20%
	республиканский уровень	30%
12.4.51	результативная работа руководителя самодеятельного коллектива, инспектора по кадрам, секретаря	100%
12.4.52	образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования по итогам рейдов	10%
12.4.53	интенсивность и сложность выполняемых работ по основным направлениям профессиональной деятельности	15%
12.4.54	подготовка кабинетов к новому учебному году	до 100%
12.4.55	проведение срочных, непредвиденных ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения	до 50%
12.4.56	увеличение интенсивности труда в период отсутствия других работников	5%
12.4.57	эффективная работа по соблюдению мер безопасности и охраны труда	5%
12.4.58	результативная работа по профилактике травматизма среди обучающихся и работников	20%
12.4.59	эффективное выполнение функциональных обязанностей, образцовое ведение установленной документации, работа по совершенствованию материально-технической базы	15%
12.4.60	интенсивность труда при выполнении сезонных работ	20%
12.4.62	образцовое выполнение требований Санитарных норм и правил к содержанию помещений и территории школы по итогам рейдов	20%
12.4.63	проведение внеплановых генеральных уборок в школе	15%

12.4.64	работа по эффективному сопровождению учащихся и их дальнейшему жизнеустройству (классным руководителям выпускных классов)	10%
12.4.65	эффективная организация профориентационной работы	10%
12.4.66	эффективная работа в интересах коллектива по содействию в реализации норм Договора, в вопросах защиты трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда	50%
12.4.67	реклама и пропаганда деятельности школы в средствах массовой информации, социальных сетях	5%
12.4.68	активное участие в жизни профсоюзной организации, пропаганда здорового образа жизни, организация досуга работников школы и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе	15%
12.4.69	эффективная работа по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке и методическое обеспечение образовательного процесса	до 20%
12.4.70	эффективное осуществление наставничества и развитие его института	10%

13. Надбавка за особые условия труда устанавливается работникам школы в следующих размерах от базовой ставки:

13.1. педагогам за работу:

13.1.1. с учащимися (детьми), имеющими тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием, – до 20% (включительно):

13.1.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с учащимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, за исключением указанных в пункте 13.1.1. – от 10% до 20% (включительно);

13.2. библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников доплату в размере 1% за каждую 1000 экземпляров фонда, но не более 15%.

13.3. учителям, выполняющим функции классного руководителя, в размере 100% базовой ставки. Указанная надбавка устанавливается на учебный год приказом директора (в соответствии со статьёй 158 Кодекса Республики Беларусь об образовании продолжительность учебного года

устанавливается с 1 сентября по 31 августа). В случае длительного отсутствия классного руководителя (более 30 календарных дней) приказом директора эта функция возлагается на другого учителя, которому устанавливается соответствующая надбавка.

13.4. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются директором школы.

14. Надбавка за работу в отрасли устанавливается учителям школы в размере 82% от оклада, иным педагогическим работникам из числа специалистов в размере 35% от оклада.

15. Надбавки начисляются за фактически отработанное время.

16. Надбавки не выплачиваются за периоды:
отпуска без сохранения заработной платы;
трудовых отпусков;
временной нетрудоспособности;
повышения квалификации;
за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется заработка плата.

17. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы Белорусского профессионального союза работников образования и науки на основании настоящего Положения.

18. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

19. Положение распространяется на всех работников школы, в том числе и на совместителей.

20. Для установления надбавок работникам в школе создается комиссия, которая на основании Положения определяет размеры надбавок.

21. Надбавки устанавливаются, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время.

Одобрено на собрании коллектива работников
Протокол от 29 сентября 2025 г. № 3

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»

С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»

С.А. Лобанова

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 4 г. Витебска»

29 сентября 2025 г. №23/120

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4
г. Витебска»
29.09.2025 № 361

ПОЛОЖЕНИЕ
государственного учреждения
образования «Средняя школа № 4 г. Витебска»

**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ
РАБОТНИКАМ**

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление (далее – единовременная выплата) работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Витебска» (далее – работники) разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ № 27) в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 22.12.2021 № 482 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

1.2. Настоящее положение регулирует вопросы порядка и условий осуществления единовременной выплаты работникам.

1.3. На оказание единовременной выплаты работникам направляются средства, выделяемые из бюджета, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

1.4. Порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении:

основных работников;

работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства;

работников, принятых на работу по срочным трудовым договорам на период нахождения основных работников в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Единовременная выплата не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.5. Единовременная выплата осуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

ГЛАВА 2 ИСТОЧНИКИ ОКАЗАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ

2.1. Источниками средств, направленных на оказание единовременной выплаты являются средства, выделяемые из бюджета из расчета 1 (одного) оклада работника.

ГЛАВА 3 ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОКАЗАНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ

3.1. Расчет средств фонда, направляемых для оказания единовременной выплаты всем работникам, производится ежегодно на календарный год, в дальнейшем фонд пересматривается в связи с изменением окладов работников.

3.2. Конкретные размеры сумм единовременной выплаты каждому работнику рассчитываются, как правило, при уходе в трудовой отпуск и выплачиваются в день выплаты среднего заработка за время трудового отпуска по 1 (одному) окладу согласно штатному расписанию с учетом установленного полного (неполного) рабочего времени.

В дальнейшем, в связи с изменением окладов работников в течение года, она не подлежит перерасчету.

3.3. В случае, если работник не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году или единовременная выплата не выплачивалась при использовании части трудового отпуска, то единовременная выплата выплачивается в установленном размере в конце календарного года по письменному заявлению работника. В таком случае размер оклада работника определяется на дату издания приказа об осуществлении единовременной выплаты.

3.4. Единовременная выплата осуществляется в конце календарного года работникам, принятым на работу в течение текущего календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на

трудовой отпуск), исходя из размера оклада на дату приказа об осуществлении единовременной выплаты, по письменному заявлению работника пропорционально отработанному в текущем календарном году времени.

3.5. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, размер выплаты на оздоровление производится пропорционально отработанному в текущем календарном году времени исходя из размера оклада работника, установленного на дату приказа об увольнении.

3.6. Единовременная выплата при приеме работника на работу в течение календарного года производится в случае, если работник не получал единовременную выплату на предыдущем месте (местах) работы в бюджетных организациях.

ГЛАВА 4 ПЕРИОДИЧНОСТЬ ОКАЗАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ

4.1. Единовременная выплата осуществляется один раз в календарный год, как правило, при предоставлении трудового отпуска.

В случае неиспользования трудового отпуска в календарном году – в конце календарного года, или при увольнении (пропорционально отработанному времени). В случае разделения трудового отпуска на части единовременная выплата осуществляется при предоставлении, как правило, части трудового отпуска не менее 14 календарных дней.

ГЛАВА 5 ОСНОВАНИЯ НА ОКАЗАНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ

5.1. Единовременная выплата оказывается на основании заявления работника в соответствии с данным Положением.

5.2. Единовременная выплата работникам оказывается в соответствии с приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом из расчёта 1 (одного) оклада.

5.3. Единовременная выплата директору оказывается на основании приказа начальника отдела по образованию по согласованию с президиумом райкома профсоюза в размере 1 (одного) оклада один раз в календарный год, как правило, при уходе в трудовой отпуск.

Одобрено на собрании коллектива работников

Протокол от 29 сентября 2025 г. № 3

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Лобанова

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания профсоюзного комитета
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
29 сентября 2025 г. №23/120

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4
г. Витебска»
29.09.2025 № 361

ПОЛОЖЕНИЕ
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»

**О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ
ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
РАБОТНИКАМ**

1. Настоящее положение о порядке оказания материальной помощи работникам (далее – Положение) государственного учреждения образования «Средняя школа № 4 г. Витебска» (далее – школа) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

2. На оказание материальной помощи работникам школы (далее – материальная помощь) направляются бюджетные средства, предусмотренные для школы, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

3. Источниками средств, направленных на оказание материальной помощи, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями, являются бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников школы.

Выплата материальной помощи производится приказом директора школы по согласованию с профкомом на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

4. Материальная помощь оказывается, как правило, в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

4.1. рождение ребенка	5
4.2. бракосочетание работника и его детей	10
4.3. при несчастных случаях в семье работника (родители, дети, супруги)	10
4.4. смерти членов семьи, близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители, брат, сестра)	20
4.5. продолжительной болезни работника (21 день)	5
4.6. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (не более одного раза в год)	5
4.7. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (не более одного раза в год)	3
4.8. при проведении дорогостоящего лечения, на частичную оплату лечения	3
4.9. в связи с юбилейными датами со дня рождения работника: 40, 50, 60, 70 лет	5
4.10. оздоровление работников и их детей (один раз в год)	3
4.11. при выходе на заслуженный отдых (пенсию) и прекращении трудовой деятельности по заявлению работника (при условии стажа работы в учреждении образования не менее 10 лет)	5
4.12. на подготовку детей к школе (один раз в год на каждого ребёнка)	2
4.13. работникам, чьи дети обучаются на платной основе в учреждениях высшего и среднего специального образования (один раз в год)	5
4.14. работникам, чьи дети являются выпускниками учреждений общего среднего образования (один раз в год)	2
4.15. прохождение курсов повышения квалификации, семинаров на платной договорной основе стоимостью до 2-х базовых величин (не более 2 раз в год)	фактические затраты
4.16. работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, нарушающей нормальную жизнедеятельность семьи (гражданина) при наличии объективных обстоятельств, требующих материальной поддержки; в других случаях по заявлению работника и совместному решению руководства и профсоюзного комитета	до 10
4.17.на удешевление стоимости путевки, курсовки в санаторий работнику — доплата от 200 до 400 руб.	3

— доплата от 400 до 600 руб. — доплата от 600 руб. и выше	4 5
4.18. на удешевление стоимости оздоровления детей работников (удешевление стоимости путевки в оздоровительные лагеря, санаторий) — доплата родителей от 201 до 300 руб. — доплата родителей от 301 до 400 руб. — доплата родителей свыше 400 руб.	3 4 5
4.19. на строительство или приобретение жилья с использованием соответствующего долгосрочного кредита (единовременное пособие стоящим в очереди, нуждающимся в улучшении жилищных условий)	10

4. Материальная помощь не оказывается работникам, работающим в школе по совместительству, работающих временно по трудовому договору.

5. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, распределяются между работниками школы в равных долях, пропорционально доле занятости в конце календарного года.

6. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, не выплачивается работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

7. Материальная помощь директору школы оказывается по его заявлению из средств школы на основании показателей Положения Коллективного договора на основании приказа начальника отдела по соглашению с руководящим органом Районном организации Профсоюза.

Одобрено на собрании коллектива работников
Протокол от 29 сентября 2025 г. № 3

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»

С.А.Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»

С.А. Лобанова

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания профсоюзного комитета
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
29 сентября 2025 г. № 23/120

Приложение № 5

ПЕРЕЧЕНЬ
**профессий и должностей работников, которым
вводится суммированный учет рабочего времени**

Название организации образования	Наименование профессии, должности	Учетный период
Государственное учреждение образования «Средняя школа № 4 г. Витебска»	Сторож	полугодие

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Лобанова

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Руководитель учреждения, заместители руководителя.
2. Заместитель директора по хозяйственной работе.
3. Сторож.
4. Лаборант.
5. Заведующий кабинетами, мастерскими.
6. Библиотекарь.
7. Гардеробщик.

Основание:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь ст. 404-406.
2. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 № 54 «Об утверждении положения о коллективной материальной ответственности, примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность» (с изменениями и дополнениями).
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 № 764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности» (с изменениями и дополнениями).

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Лобанова

ПЕРЕНОС ИЛИ ПРОДЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ОТПУСКА РАБОТНИКОВ

В соответствии со статьей 171 Трудового кодекса Республики Беларусь, работник имеет право перенести трудовой отпуск, при предварительном согласовании с Руководителем в следующих случаях:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;
- в случае невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время отпуска;
- с согласия сторон.

Помимо оснований, перечисленных в статье 171 Трудового кодекса Республики Беларусь, работник имеет право перенести трудовой отпуск, при предварительном согласовании с руководителем в следующих случаях:

- при необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет;
- при необходимости ухода за больными родителями или детьми;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи со смертью близких родственников и членов семьи

Основание: ст. 171 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Лобанова

РАЗДЕЛЕНИЕ ОТПУСКА НА ТРИ ЧАСТИ

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на три части, одна из которых не менее 14 дней, при условии, если трудовой отпуск составляет более 42 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. В связи с производственной необходимостью.
6. По другим уважительным причинам (по договоренности с нанимателем).

Основание: ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Лобанова

Приложение № 9**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: ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»

С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»

С.А. Лобанова

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, работающих на контрактной форме найма,
которым устанавливается дополнительный и поощрительный отпуск

№	Наименование организация образования	Наименование профессий, должностей	Количество дней дополнитель- ного отпуска
1.	Государственное учреждение образования «Средняя школа № 4 г. Витебска»	библиотекарь заместитель директора по хозяйственной работе педагог дополнительного образования руководитель самодеятельного коллектива концертмейстер	5
		аккомпаниатор заведующий хозяйством инженер-программист инспектор по кадрам секретарь	4
		оператор ЭВМ	3
		столяр сторож охранник уборщик помещений гардеробщик уборщик территории лаборант	2
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	
		руководитель по военно- патриотическому воспитанию	2
		все работники, имеющие основной трудовой отпуск 56 календарных дней	2
2.			

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Лобанова

Приложение № 11

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	
		Тапочки кожаные	З	12	
		<i>При влажной уборке полов дополнительно:</i>			
		Галоши резиновые (туфли цельнорезиновые)	Вн	12	
2.	Уборщик территории	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>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i>			
		Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	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.	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	
		Тапочки кожаные	Ми	12	
		Противогаз (респиратор)		До износа	
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б)	ЗМи		
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные		До износа	
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Очки защитные	Г	До износа	
		Респиратор		До износа	
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
		Каска защитная		24	
		Пояс предохранительный лямочный		Дежурный	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36	
5.	Столяр	Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
		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	
6.	Сторож (вахтер)	Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		<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	
7.	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>			
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	

Основание:

- Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).
- Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.09.2012№ 107)).
- Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009№ 93).
- Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты по аналогичным профессиям и видам работ для работников иных отраслей экономики, утвержденных постановлениями Министерства труда и социальной защиты РБ.

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Лобанова

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

Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
Уборщик помещений	Мыло, 400 гр.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло, 400 гр.
Уборщик территории	Мыло, 400гр.

Основание:

1. Закон Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З «Об изменении Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

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.

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Лобанова

Приложение № 13

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
подлежащих периодическим медицинским осмотрам

№ п/ п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодич- ность медосмотра
1	Уборщик территории (при покосе травы бензокосилкой)	Приложение 1 1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины	1 раз в два года
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Приложение 3 П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от неогражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) П.4. Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ	1 раз в два года
3	Сторож Охранник	Приложение 3 П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года
4	Уборщик помещений	Приложение 1 П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) Приложение 3 П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от неогражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года 1 раз в два года
5	Работники учреждений общего среднего, специального	Приложение 3 П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях	1 раз в год

	образования,	спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	
--	--------------	---	--

Основание:

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, ст. 228.

Примечание.

Класс условий труда проставляется в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

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

Срок проведения очередного медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

1. по инициативе работодателя:
в случае изменений условий труда работающего;
при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;

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

2. 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;

3. по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»

С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»

С.А. Лобанова

Приложение № 14

**ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ
ЗА ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ТРУДА И ЕЕ РАЗМЕРЫ**

Перечень доплат	Наименование должности	Порядок установления доплат
За работу с библиотечным фондом учебников: при наличии 1000 экземпляров; за каждую последующую 1000 экземпляров.	Заведующие библиотекой библиотекари	Заведующим библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам учреждений образования (кроме учреждений дошкольного образования) за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1% от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15% одному работнику.

Основание:

Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

Директор государственного учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Окускова

Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Лобанова

Приложение № 15

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОПЛАТА
ЗА ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ТРУДА**

Вид труда	Порядок установления дополнительной оплаты	Размер дополнительной оплаты	Нормативный документ
Совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	За фактически отработанное время по приказу руководителя учреждения	В размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ. Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем.	Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 №13
За работу в праздничные дни	За фактически отработанное время по приказу руководителя учреждения	В размере часового оклада работника за каждый час работы в праздничные дни	Ст.69 ТК Постановление Совета министров Республики Беларусь от 14.06.2014 №583, в редакции от 28.01.2020 №50
За работу во вредных условиях	За фактически отработанное во вредных условиях время по приказу руководителя учреждения	В размере 0,03% от базовой ставки при наличии аттестации	Ст. 62 ТК Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 №575, в редакции от 30.04.2019 №269
За работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	35 % часового оклада работника	Ст. 70 ТК., Постановление Министерства труда и социальной защиты

			Республики Беларусь от 03.04.2019 №13
--	--	--	---

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Лобанова

ПЕРЕЧЕНЬ
**категорий работников, у которых продолжительность основного
трудового отпуска более 24 календарных дней**

№ п/п	Наименование организации образования	Название профессий и должностей работников	Продолжительность основного отпуска
1	Государственное учреждение образования «Средняя школа № 4 г. Витебска»	Директор Заместитель директора по учебной (воспитательной) работе Учитель Воспитатель Педагог социальный Учитель-дефектолог Педагог-психолог	56
		Педагог дополнительного образования Руководитель самодеятельного коллектива аккомпаниатор Концертмейстер	30
		Инвалиды Лица моложе 18 лет	30

Основание:

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 «О представлении основного отпуска продолжительного более 24 календарных дней» (с изменениями и дополнениями).

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Лобанова

ГРАФИК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные трудовым договором (контрактом), в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь три раза в месяц (согласно графику, установленному отделом по образованию):

заработка плата за вторую половину месяца – 15 числа каждого месяца;

премия, материальная помощь – 25 числа каждого месяца;

заработка плата за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца.

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»

С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»

С.А. Лобанова

ПЕРЕЧЕНЬ
подразделений учреждения образования
для обеспечения аптечками первой помощи (универсальными)
при несчастных случаях

1. Кабинет физики.
2. Кабинет химии.
3. Кабинет информатики.
- 4.Столярные, слесарные мастерские.
5. Мастерская обслуживающего труда.
6. Спортивный зал.

Основание:

1. Статья 30 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. п.77, глава 5 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53 «Об утверждении Правил по охране труда».

3. п.31, глава 3 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Правила организации образовательного процесса, организации воспитательного процесса при реализации образовательной программы дополнительного образования одаренных детей и молодежи».

4. п. 53, глава 7 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Правила организации образовательного процесса, организации воспитательного процесса при реализации образовательных программ общего среднего образования».

5. п. 46 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 07.08.2019 № 525 «Специфические санитарно-эпидемиологические требования к содержанию и эксплуатации учреждений образования».

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Лобанова

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

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество из расчета на 2-10 человек
1	Бинт медицинский стерильный размер 5 м x 10 см	штука	1
2	Бинт медицинский стерильный размер 7 м x 14 см	штука	1
3	Глицерилтринитрат таблетки подъязычные 0,5 мг или спрей подъязычный дозированный 0,4 мг/доза в баллонах 10 г	таблетка/ штука	20/1
4	Дротаверин таблетки 40 мг	таблетка	10
5	Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха	штука	1
6	Каптоприл таблетки 25 мг	таблетка	20
7	Кеторолак таблетки, покрытые пленочной оболочкой, 10 мг	таблетка	10
8	Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4 см x 10 см	штука	10
9	Лоратадин таблетки 10 мг или Дезлоратадин таблетки 5 мг, покрытые оболочкой	таблетка	10
10	Маска медицинская нестерильная одноразовая	штука	5
11	Ножницы атравматические для резки бинта и одежды	штука	1
12	Пакет гипотермический охлаждающий	штука	1
13	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный	штука	2
14	Парацетамол таблетки 500 мг	таблетка	10
15	Перекись водорода 3% - 100 мл	флакон	1
16	Перчатки медицинские нестерильные	пара	5
17	Салфетка антисептическая с этанолом	штука	10

18	Салфетка стерильная размером не менее 10 см x 10 см	штука	5
19	Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (с пропиткой) или аммиак раствор для наружного применения 100 мг/мл в ампулах 1 мл	штука/ ампула	10/10
20	Термометр электронный	штука	в количестве, определяемом учреждением образования самостоятельно в зависимости от потребности
21	Измеритель артериального давления	штука	в количестве, определяемом учреждением образования самостоятельно в зависимости от потребности
22	Уголь активированный таблетки 250 мг	таблетка	20
23	Фенотерол раствор для ингаляций 1 мг/мл во флаконах 20 мл/ Сальбутамолаэрозоль для ингаляций дозированный 100 мкг/доза в ингаляторе 200 доз (400 доз)	флакон	1

Основание:

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.11.2023 № 178 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12.06.2024 № 99) «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации»

Директор государственного учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Окускова

Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Лобанова

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

1. Начальник оздоровительного лагеря.
2. Уборщик помещений (служебных, производственных).

Основание:

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 № 117 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.12.2019 № 120) «Об установлении перечня платных санитарно-эпидемиологических услуг».

2. Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 15.08.2003 № 90 «Об организации и проведении гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников».

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Окускова

Председатель профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 4 г. Витебска»
С.А. Лобанова