

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между государственным учреждением образования «Средняя школа №28 г.Витебска имени Е.С.Зеньковой» и работниками государственного учреждения образования «Средняя школа №28 г.Витебска имени Е.С.Зеньковой» на 2025-2028 годы

### ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между государственным учреждением образования «Средняя школа №28 г.Витебска имени Е.С.Зеньковой» и работниками государственного учреждения образования «Средняя школа №28 г.Витебска имени Е.С.Зеньковой» в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025-2027 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией отраслевого профсоюза на 2025-2028 годы, Соглашением между отделом по образованию администрации Октябрьского района г.Витебска (далее – Отдел) и Октябрьской районной г.Витебска организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – районная организация, Профсоюз) на 2025-2028 годы (далее-Соглашение).

2. Сторонами Договора (далее - Стороны) являются государственное учреждение образования «Средняя школа №28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой» (далее - учреждение образования) в лице уполномоченного должностного лица (далее-Наниматель) Карнаковой Татьяны Ивановны и работниками государственного учреждения образования «Средняя школа №28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации учреждения образования (далее –

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

Профком, ППО), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя ППО Хвалько Натальи Геннадьевны.

3. Договор является локальный правовой акт, 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. Договор распространяется на Нанимателя и работников - членов Профсоюза, от имени которых он заключен, состоящих в трудовых отношениях с Нанимателем на дату его подписания.

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.

Договор может включать дополнительные, более высокие, но не ниже установленных Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счет источников, не запрещенных законодательством.

Установленные законодательством, Договором полномочия Профкома 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 Договором, приложениями к ним, другими правовыми актами.

Положения Договора учреждения образования, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, Соглашением 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.

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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

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

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

Стороны совместно осуществляют систематический анализ Договора, обобщают и распространяют положительный опыт работы.

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

8. Договор рассматривается и заключается на профсоюзном собрании.

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 Соглашением к нему.

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

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

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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 акты о выполнении Договора рассматриваются на профсоюзном собрании и доводятся до сведения всех работников образования и науки.

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 текст Договора, изменения и (или) дополнения в него до всех работников учреждения образования.

18. Стороны согласились регулярно доводить до сведения работников информацию о результатах выполнения Договора, размещать информацию на сайте, информационных стендах.

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

19. Наниматель обязуется:

19.1. проводить консультации для работников учреждения образования по вопросам законодательства о труде, коллективном договоре.

19.2. проводить работу с работниками учреждения образования:

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

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

19.2.2. 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, организации, нормирования и оплаты труда;

20.2. оперативно доводить до сведения работников учреждения образования документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению;

20.3. по мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до работников;

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

21. Наниматель 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 261<sup>2</sup> 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 учреждения образования и заработной платы работников в целом по республике до уровня не ниже 80 процентов;

21.2.4. сокращения количества работников, 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 учреждения 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 учреждения 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 должностей педагогических работников учреждения образования, 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 сельской местности, надбавки за работу в отрасли.

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

Обмениваться оперативной информацией о фактах несвоевременной выплаты заработной платы.

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

22.5. Осуществлять мониторинг за своевременностью выплаты начисленной заработной платы и соблюдением Закона Республики

Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-3 «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы».

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. 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 Нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с Профкомом;

23.2. 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 учреждения образования и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

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

При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление педагогическими работниками руководства учебно-методическим объединением (методическим формированием), наставничество, организационно--воспитательной работы и другое в порядке и на условиях, определяемых Договором, его положениями.

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

23.3. устанавливаются размеры материального стимулирования труда работникам, награжденным наградами Министерства;

23.4. материальное стимулирование труда руководителя учреждения образования осуществляется в соответствии с Положениями, разработанными Отделом по согласованию с комитетом районной организации Профсоюза и являющимися неотъемлемой частью соглашения, заключенного между ними.

Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя, в период его отсутствия, назначенного Отделом на период вакансии, производится на основании приказа Отдела, согласованного с комитетом районной организации Профсоюза;

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

23.5. материальное стимулирование труда работника, исполняющего, обязанности руководителя учреждения образования в период его отсутствия, назначенного Отделом на период вакансии, производится на основании приказа Отдела, согласованного с Профкомом;

материальная помощь руководителю оказывается в случаях, установленных Положением, являющимся приложением к Договору об оказании материальной помощи, по заявлению руководителя, на основании приказа Отдела, по согласованию с комитетом районной организацией Профсоюза.

23.6. 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 Договором, по согласованию с Профкомом;

23.7. размер средств, направляемых на материальное стимулирование труда, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежеквартально в письменной форме за подписью ответственного лица доводится бухгалтерскими организациями, создаваемыми органами исполнительной и распорядительной власти, до сведения Нанимателя и Профкома;

23.8. 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 роспись 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 за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

их здоровья и т.д. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, Договором и согласовывается с Профкомом;

23.10. Наниматель в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> 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.

Наниматель 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, если более длительный срок не предусмотрен Договором;

23.11. Наниматель может 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, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором;

23.12. 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-ХІІ «Об индексации доходов населения с учетом инфляции»;

23.13. выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные Договором, трудовым договором (контрактом), но не реже двух раз в месяц в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса:

заработная плата за вторую половину месяца - 18 числа каждого месяца;

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

заработная плата за первую половину месяца - 26 числа каждого месяца.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

23.14. 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 нанимателя;

23.15. 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;

23.16. учитывать 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 Нанимателем на основании приказа по согласованию с Профкомом.

Конкретный размер доплаты за особые условия труда руководителю учреждения образования устанавливается Отделом, уполномоченным заключать с ним контракт, по согласованию с комитетом районной организации Профсоюза соответствующего уровня;

23.17. привлечение работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, Договором, только с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа Нанимателя, с указанием

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

основания привлечения к работе, сроков, условий оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса;

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

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

23.19. содействовать введению в штатные расписания учреждения образования должностей инспектора по кадрам, юрисконсульта, инженера по охране труда;

23.20. в целях обеспечения в учреждении образования своевременной и в полном объеме замены 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 Нанимателя, табеля учета рабочего времени;

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

23.22. 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 Нанимателя.

23.23. Нанимателю:

23.23.1. 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 Договором, ПВТР;

23.23.2. устанавливать в порядке, определенном Договором, дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации учреждения образования,

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия;

23.24. учитывать:

перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью свыше двух часов, включая перерыв 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**

24. Наниматель обязуется:

24.1. проводить консультации для работников учреждения образования по вопросам законодательства о труде, заключения местных соглашений, коллективных договоров. Включать соответствующие темы в учебно-программную документацию соответствующих образовательных программ дополнительного образования взрослых;

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

24.3. при подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников учреждения образования, Договора, предоставлять возможность Профкому принимать участие в их разработке;

24.4. представлять заблаговременно Профкому на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для согласования) 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.

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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

24.5. представлять Профкому 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 кадров 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 нанимателем законодательства о труде, об охране труда в учреждении образования. При необходимости информировать Отдел об итогах общественного контроля.

Взаимодействовать в вопросах соблюдения законодательства о труде, охране труда, пропаганде правовых знаний с районной организацией Пофсоюза, 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 Нанимателю 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 учреждения образования, Отдела 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 Нанимателем или

уполномоченными должностными лицами нанимателя учреждения образования 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, Профкома 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 профсоюзном собрании.

Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Районной организации Профсоюза в учреждение 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 Профкому 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).

25.6. Наниматель по согласованию с Профкомом имеют 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.

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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.

Наниматель обязан предупреждать за один месяц педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации;

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

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

25.9. Наниматель обязан создавать 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.

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

Наниматель предоставляет работникам, впервые получающим среднее специальное, высшее образование в заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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.

Наниматель предоставляет 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 нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств нанимателя – 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. Наниматель не вправе принудить работника, без его согласия, к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

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

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

Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года в срок, определяемый Договором между работником и Нанимателем, 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 организацией Профсоюза соответствующего уровня. 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 не более 30 календарных дней.

Коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может предусматриваться большая продолжительность

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

отпуска, 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, Нанимателем 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.

Предоставлять 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 Договоре отпуск предоставляется без сохранения заработной платы;

25.17. по письменной просьбе учителя (преподавателя) учреждения образования, педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава, учителя учреждения высшего образования, реализующего программы общего среднего образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной в Договоре, 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

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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. В коллективном договоре, ином локальном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня, за исключением бюджетных организаций;

25.20. 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. Наниматель 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.

Предусмотреть наличие мер по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в учреждении образования.

26.2. уведомлять Профком 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 Профкомом в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

26. Профком обязуется:

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

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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

27. 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.

28. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

28.3. 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) в порядке перечисления в коллективном договоре 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;

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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 учреждении образования (срок определяется коллективным договором, местным соглашением);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в учреждении 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);

другим категориям работников, определенным в коллективном договоре;

28.4. сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждений дошкольного образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускаются только после предварительного согласования с Профкомом;

28.5. в период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации системы 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, коллективным договором.

Принимать меры к трудоустройству работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения образования, содействовать их переобучению;

28.6. предоставлять преимущественное право работникам учреждения образования и уволенным в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения образования, возвращаться в учреждение образования, при наличии вакансий;

28.7. 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;

28.8. 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;

28.9. 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 наниматель обязан с ее согласия продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков;

28.10. 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;

28.11. 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 261<sup>2</sup> Трудового кодекса;

28.12. 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,

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

продолжительный стаж работы в учреждении образования (продолжительность определяется в коллективном договоре), с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> 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 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

На меньший срок продлевать (заключать новый) контракт только с письменного согласия работника (на основании его письменного заявления);

28.13. 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;

28.14. 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;

28.15. 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 261<sup>2</sup> Трудового кодекса;

28.16. заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза учреждения образования производится при участии представителя Профкома;

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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

28.18. 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;

28.19. заключать с работниками, с их согласия, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса;

28.20. 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;

28.21. 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, предусмотренном 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);

28.22. Наниматель 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

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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, коллективным договором, местным соглашением или по соглашению сторон;

28.23. 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;

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

28. 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. Наниматель при участии Профкома обязан ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); предусмотреть разработку на районном уровне программы развития кадрового потенциала организаций, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и т. д.

## **ГЛАВА 5 ОХРАНА ТРУДА**

30. Наниматель обязуется:

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

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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 Профкома.

30. Профком обязуется:

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

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

30.3. анализировать ежегодно итоги районного этапа смотр-конкурса на лучшее проведение ППО общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда;

30.4. не реже одного раза в год с участием представителя Нанимателя анализировать состояние производственного травматизма в учреждении образования, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда;

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

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

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

30.8. 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.

31. Стороны пришли к соглашению:

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

31.2. в целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по созданию в каждом регионе базовой организации по продвижению Концепции «Нулевого травматизма»;

31.3. принимать участие в совместных семинарах по охране труда с участием представителей Нанимателя, Витебского областного комитета Профсоюза и Витебского областного управления Департамента государственной инспекции труда;

31.4. постоянно осуществлять контроль за:

31.4.1. 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;

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

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

31.6. осуществлять прием на работу в учреждение образования, в строгом соответствии с квалификационными характеристиками и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь;

31.7. Нанимателю:

31.7.1. вводить в штатные расписания организаций системы образования должности инженеров по охране труда (службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определенными законодательством;

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

31.7.3. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать Профком с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев общественного инспектора труда Профкома;

31.7.4. 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;

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

Порядок и условия выплаты материальной помощи, в том числе ее выплаты частями, определяются коллективным договором;

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

31.7.6. предусматривать средства на реализацию мероприятий по охране труда;

31.7.7. 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;

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

31.7.9. предусмотреть наличие положения об обязанности работников соблюдать установленные нормативными (локальными) правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, о пользовании средствами индивидуальной защиты, об оказании содействия и сотрудничестве 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;

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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

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

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

## **ГЛАВА 6**

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

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

32. Профком обязуется:

32.1. ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения образования и информировать Отдел;

32.2. 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;

33. Стороны обязуются добиваться:

33.1. поэтапного увеличения доли расходов бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 процентов;

33.2. выделения построенного в агрогородках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах.

34. Стороны пришли к соглашению:

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

34.1. председатель Профкома, его заместитель, включаются в составы советов учреждения образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам трудовых прав и интересов работников.

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

Представители Профкома направляемые для включения в составы комиссий и иных целей определяются решениями Профкома;

34.2. 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 нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников;

34.3. Нанимателю совместно с Профкомом ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий;

34.4. Нанимателю совершенствовать иные формы оздоровления работников;

34.5. 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;

34.6. совместно проводить районные спартакиады, туристские слеты и другие спортивно-массовые мероприятия, а также обеспечивать участие работников (команд) учреждения образования в межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно--оздоровительных и спортивных мероприятиях;

34.7. 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

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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

34.8. Наниматель в соответствии с Договором, создает для работников надлежащие бытовые условия, в том числе для обеспечения горячим питанием, занятий физической культурой и спортом, при наличии возможности проводят 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 организации системы образования при наличии финансовых возможностей;

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

34.10. 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;

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

34.12. рассмотреть дополнительные меры поддержки ранее работавших в учреждении образования ветеранов отрасли и Профсоюза;

34.13. установить в договоре нормы по отчислению нанимателями денежных средств профсоюзной организации 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 ле, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы, а для

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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

34.14. педагогические работники в соответствии с актами законодательства имеют право на бесплатную перевозку к месту работы и обратно школьными автобусами по маршруту их движения в случае отсутствия автомобильных перевозок пассажиров в регулярном сообщении транспортом общего пользования, обеспечивающих прибытие педагогического работника к началу его рабочего дня к месту работы и обратно, и при наличии свободных посадочных мест в школьном автобусе;

34.15. Наниматель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103<sup>1</sup> Трудового кодекса.

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

34.16. Наниматель гарантирует работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы.

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

35. Наниматель обязуется содействовать:

35.1. обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в организации системы образования;

36. Профком обязуется:

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

37. Стороны обязуются:

37.1. ходатайствовать о выделении мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи учреждения образования.

38. Стороны пришли к соглашению:

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель

Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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

38.2. Наниматель и Профком обязуются содействовать:

38.2.1. 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;

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

38.3. вопросы реструктуризации, реорганизации, приватизации и ликвидации организаций, перепрофилирования, закрытия и отчуждения под иные цели социально-культурных объектов рассматривать с участием представителей Профкома в части защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов работников этих организаций.

## **ГЛАВА 8 ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

39. Наниматель обязуется:

39.1. предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профкома по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждения образования;

39.2. рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах учреждения образования, по итогам проверок (мониторингов), проведенных организациями Профсоюза соответствующего уровня. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

40. Профком обязуется:

40.1. проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, реализации Договора;

40.2. оказывать в установленном порядке остро нуждающимся членам Профсоюза материальную помощь из профсоюзного бюджета в

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

соответствии с утвержденными сметами, на основании заявления члена Профсоюза.

41. Стороны пришли к соглашению:

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

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

Наниматель обязуется обеспечивать предоставление Профкому для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений, стипендиальному обеспечению обучающихся;

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

Предоставлять возможность (время) профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, мероприятиях, включенных в план совместной работы Отдела 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 равноценная работа (должность) в организации;

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

41.5. предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;

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

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

41.7. Наниматель обязан 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 нанимателем.

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

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

41.9. предоставлять на основании Договора, действующего в учреждении образования, в безвозмездное пользование организациям Профсоюза соответствующего уровня помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для их деятельности условия в соответствии с законодательством;

41.10. 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 составы комитетов соответствующих организаций Профсоюза и не освобожденными от основной работы – с письменного согласия руководящего органа соответствующей организации Профсоюза, с председателями организаций Профсоюза соответствующего уровня – 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,

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

уполномоченными вести переговоры по коллективным договорам, 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.

41.11. привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 45.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия руководящего органа организации Профсоюза соответствующего уровня;

41.12. 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 Профкома 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;

41.13. не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избравшихся в состав Профкома, 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**

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. при изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения образования проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников;

42.2. изменение подчиненности и отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускается с уведомления Профкома.

43. Профком обязуется:

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

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

## **ГЛАВА 10 ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

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

45. Наниматель обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью учреждения образования анализировать ход выполнения Договора.

46. Профком обязуется:

46.1. изучать практику социального партнерства в районе, реализацию Отраслевого Соглашения через Соглашение и Договор учреждения образования.

47. Стороны пришли к соглашению:

47.1. контроль за выполнением Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет собрание коллектива работников, которому Сторонами предоставляется вся необходимая информация для реализации его полномочий.

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

47.2. 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.

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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

Наниматель обязуется предоставлять Профкому полной, достоверной, своевременной информации о принимаемых решениях, правовых и локальных актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников учреждения образования;

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

47.4. 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;

47.5. 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 Профком в течение трех рабочих дней после принятия комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проекта Договора, дополнительных соглашений к нему на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня;

47.6. в целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, Стороны рекомендуют придерживаться в коллективном договоре, следующих положений:

47.6.1. выплату заработной платы не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным;

47.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки (учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, аккомпаниаторов, концертмейстеров, музыкальных руководителей, культорганизаторов);

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

47.6.3. порядок и условия индексации заработной платы работников за счет средств организации в целях возмещения потерь от инфляции;

47.6.4. установление гибких условий оплаты труда, направленных на усиление мотивации работников по повышению производительности труда

;

47.6.5. применение мер поощрения работников за успехи в труде, участие в культурно-массовых, спортивных, спортивно-массовых и иных мероприятиях;

47.6.6. удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций отрасли при наличии финансовых возможностей;

47.6.7. положение о материальном стимулировании труда работников с указанием источников, показателей, условий, конкретных размеров, сроков выплаты и порядка принятия решения;

47.6.8. размеры, порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление;

47.6.9. перечень должностей служащих (профессий рабочих), размеры, порядок и условия установления доплаты за особые условия труда работникам;

47.6.10. размеры и порядок установления надбавки за характер труда работникам;

47.6.11. перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;

47.6.12. перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени;

47.6.13. перечень профессий рабочих и должностей служащих, для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов;

47.6.14. план мероприятий по охране труда;

47.6.15. перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

47.6.16. перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

47.6.17. перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

47.6.18. перечень профессий рабочих и должностей служащих, имеющих право на бесплатное обеспечение молоком при работе с вредными веществами в профилактических целях;

47.6.19. перечень профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам;

47.6.20. перечень профессий рабочих и должностей служащих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами;

47.6.21. перечень профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам;

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

47.6.23. недопущение снижения размеров оплаты труда, установленных по занимаемым должностям служащих (профессий рабочих), работникам после достижения ими пенсионного возраста;

47.6.24. в случае реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия – в головную (базовую) организацию;

47.6.25. перечень категорий работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;

47.6.26. случаи расторжения трудового договора, контракта по инициативе нанимателя с предварительного согласия или уведомления организации Профсоюза соответствующего уровня, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса;

47.6.27. случаи расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, при которых трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения;

47.6.28. порядок участия организации Профсоюза соответствующего уровня в заключении контрактов с работниками;

47.6.29. случаи, указанные в подпункте 31.22 пункта 31 настоящего соглашения, и иные, при которых наниматель по просьбе работника расторгает контракт, трудовой договор досрочно;

47.6.30. случаи предоставления работникам по их желанию трудовых отпусков за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы;

47.6.31. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

47.6.32. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

47.6.33. правовые гарантии деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива;

47.6.34. о предоставлении в безвозмездное пользование организациям Профсоюза помещений, оборудования, транспортных средств, средств связи, а также о создании иных необходимых для деятельности организаций Профсоюза условий в соответствии с законодательством;

47.6.35. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой заработной платы путем безналичных расчетов;

47.6.36. состав примирительных комиссий на случай возникновения коллективных трудовых споров;

47.6.37. порядок, условия предоставления всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) поощрительных отпусков в соответствии со статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса;

47.6.38. предоставление ежемесячных компенсационных выплат в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу, и не менее трех лет после окончания указанного срока при условии продолжения работы у нанимателя, к которому выпускник был распределен (направлен), перераспределен учреждением образования;

47.6.39. разделение отпуска более чем на две части, обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв работника из отпуска;

47.6.40. условия, порядок предоставления работникам социальных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более тридцати календарных дней;

47.6.41. условия, порядок предоставления дополнительных гарантий отдельным категориям работников, в том числе молодежи, имеющим детей, инвалидам и т. д., а также ветеранам труда отрасли и Профсоюза;

47.6.42. согласование с организацией Профсоюза соответствующего уровня локальных правовых актов по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников;

47.6.43. порядок изменения существенных условий труда;

47.6.44. гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования;

47.6.45. перечень категорий работников, которым при равной производительности труда и квалификации отдается преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;

47.6.46. порядок и условия заключения контрактов, основания расторжения контрактов с работниками;

47.6.47. особенности заключения, продления и расторжения контрактов с отдельными категориями работников;

47.6.48. случаи заключения (по истечении срока действия контракта) трудового договора на неопределенный срок;

47.6.49. о письменном предупреждении Сторон друг друга, не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

47.6.50. случаи получения по письменному заявлению работника объяснения нанимателем причин прекращения с ним трудовых отношений;

47.6.51. включение в контракты дополнительных мер стимулирования труда работников либо заключение с согласия работников трудовых договоров на неопределенный срок – в случае отсутствия денежных средств для обеспечения условий контракта;

47.6.52. условия заключения (продления), расторжения контрактов, трудовых договоров на неопределенный срок с работниками, избранными в состав руководящих органов организаций Профсоюза соответствующего уровня, не освобожденными от основной работы;

47.6.53. оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества в установленном порядке;

47.6.54. развитие в организациях института наставничества;

51.6.55. установление случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;

47.6.56. перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности;

47.6.57. об одновременном вручении работнику с уведомлением о заключении (продлении) контракта его проекта;

47.6.58. применение гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении отдельных категорий работников (воспитывающих детей в возрасте до 14 лет и других);

47.6.59. предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время;

47.6.60. установление и изменение норм труда с участием организации Профсоюза соответствующего уровня;

47.6.69. создание благоприятных условий для работников с семейными обязанностями, совмещения профессиональных функций и равноправного родительства;

47.6.70. о предоставлении работникам-членам Профсоюза возможность принимать участие в отраслевых районных, городских, областных, республиканских и межотраслевых спартакиадах, конкурсах, туристических слетах и иных мероприятиях Профсоюза в соответствии с законодательством;

47.7. проводить разъяснительную работу в учреждении образования о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью недопущения социальной напряженности в трудовых коллективах, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины.

48. Действие Договора распространяется на нанимателя 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,

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

применяются в отношении всех работников организации системы 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.

49. Учитывать меры ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в Договоре.

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

Руководитель и председатель Профкома отчитываются о выполнении Договора на собрании коллектива работников не реже одного раза в полугодие.

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

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

Договор подписан 29 сентября 2025 года.

Директор  
государственного учреждения  
образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Т.И.Карнакова

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Н.Г. Хвалько

«30» сентября 2025 г.

«30» сентября 2025 г.

Одобрено на профсоюзном собрании  
30 сентября 2025 г., протокол №3

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»  
Т.И.Карнакова  
30.09.2025 \_\_\_\_\_

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке осуществления премирования работников  
государственного учреждения образования  
«Средняя школа № 28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке осуществления премирования работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 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».

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, внебюджетные средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством, кроме этого, на премирование направляются неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

1.4. Распределение средств, выделенных на премирование работников учреждения образования, осуществляет комиссия,

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

созданная Нанимателем.

1.5. Премирование работников учреждения производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ на основании приказа Нанимателя по согласованию с первичной профсоюзной организацией «Средняя школа №28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – комитет Профсоюза) в соответствии с настоящим Положением.

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

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

1.8. 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 заработная плата.

1.9. Премии работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

1.10. Премия ежемесячно начисляется каждому конкретному работнику в размере 5% от оклада работника, педагогам без учёта педагогической нагрузки. В случае, если оклад меньше ставки, премия начисляется с учётом педагогической нагрузки. Для работников, которые осуществляют педагогическую деятельность в УЗ «Витебский областной детский клинический центр», премия выплачивается в размере 5% от оклада за фактически отработанное время. Оставшиеся средства начисляются работникам в соответствии с основаниями, перечисленными в части 2 («Основания, условия и размеры дополнительного премирования») настоящего Положения в процентах от оклада и зависит от фактически отработанного времени.

Дополнительная премия производится в соответствии с основаниями, перечисленными в главе 2 настоящего Положения с учетом личного вклада в общие результаты работы в процентах от оклада и зависит от фактически отработанного времени.

## ГЛАВА 2.

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

## ОСНОВАНИЯ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРЕМИРОВАНИЯ:

№ п/п	Показатели премирования	За какой период премируется	Размер в % от оклада
2.1	Осуществление эффективного образовательного процесса:		
2.1.1.	обеспечение на высоком уровне выполнения учебных планов и программ по обучению и воспитанию обучающихся;	за месяц	10%
2.1.2.	эффективная работа по организации здоровьесберегающей среды, снижению заболеваемости обучающихся, физкультурно-оздоровительной деятельности, летнего отдыха и занятости обучающихся;	за месяц	15%
2.1.3.	создание оптимальных условий для развития творческих способностей и интересов обучающихся;	за месяц	20%
2.1.4.	эффективная организация воспитательной работы с обучающимися, обеспечивающая отсутствие противоправных действий с их стороны;	за месяц	15%
2.1.5.	эффективная работа по организации и активному участию в спортивных и культурно-массовых мероприятиях работниками и обучающимися на уровне района, города, области;	за месяц	до 30%
2.1.6.	эффективное и целесообразное развитие образовательных услуг на платной (договорной) основе.	за месяц	15%
2.1.7.	эффективная работа по созданию условий для развития интеллектуально-творческого потенциала педагогов и условий для творческого роста в повышении качества и результативности их работы, здорового морально-психологического климата в коллективе;	за месяц	20%
2.2.	Внедрение исследовательских, экспериментальных разработок, инновационных технологий и методик нового содержания образования, обеспечивающих качественно новый уровень образовательного процесса; апробация авторских планов, программ, пособий, учебных курсов:		
2.2.1	<i>районный, городской уровень;</i>	<i>за месяц</i>	<i>20%</i>
2.2.2	<i>областной уровень;</i>	<i>за месяц</i>	<i>30%</i>
2.2.3	<i>республиканский уровень.</i>	<i>за месяц</i>	<i>50%</i>
2.3	Высокие показатели по итогам участия в олимпиадах, смотрах-конкурсах, соревнований, выставок, конференций, методических и иных мероприятиях системы образования:		

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

2.3.1.	районный уровень	за месяц	20%
2.3.2.	городской уровень	за месяц	30%
2.3.3.	областной уровень	за месяц	40%
2.3.4.	республиканский уровень	за месяц	60%
2.4.	Эффективная организации идеологической работы с учащимися.	за месяц	15%
2.5.	Подготовка и обеспечение участия обучающихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.).	за месяц	20%
2.6.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения в период образовательного процесса (на рабочем месте), обеспечение надлежащих условий и охраны труда работников, работы по предупреждению и профилактике травматизма.	за месяц	20%
2.7.	Осуществление эффективного руководства организационно - хозяйственной деятельностью учреждения:		
2.7.1.	результативное осуществление административно-хозяйственной деятельности;	за месяц	20 %
2.7.2.	высокое качество организации питания обучающихся;	за месяц	10%
2.8.	Эффективная организация работы по созданию для обучающихся и работников безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий обучения, воспитания и труда.	за месяц	20 %
2.9.	Эффективная организация работы по соблюдению законодательства о труде, ведению кадрового делопроизводства.	за месяц	10 %
2.10.	Обеспечение на высоком уровне принципов социального партнерства, трудовой, производственной дисциплины, развития трудовой мотивации, инициативы и активности работников.	за месяц	до 50%

2.11. Помимо премии по основаниям, определенным пунктами 2.1 – 2.10. настоящего Положения, могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц в срок выплаты заработной платы в процентах от оклада независимо от количества отработанных дней в месяце:

2.11.1. за активное и результативное участие учащихся в районных, городских мероприятиях до 30%;

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

2.11.2. за активное и результативное участие учащихся в областных и республиканских мероприятиях до 50%;

2.11.3. за подготовку победителей олимпиад, научно-практических конференций, конкурсов, соревнований до 100%.

2.11.4. за награды Министерства Образования Республики Беларусь (награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», государственными и ведомственными наградами)– до 50%.

2.11.5 единовременное вознаграждение в размере 10% от оклада работника в связи с награждением работника учреждения образования грамотой учреждения образования;

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

2.13. Средства, не использованные по фонду оплаты труда за отчетный период, могут направляться на выплату премии работникам в последующий период финансового года в процентном соотношении без учета педагогической нагрузки.

### ГЛАВА 3. ПОКАЗАТЕЛИ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРОВ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ПРЕМИИ (ЛИШЕНИЯ) ПРЕМИИ

3.1. При наложении дисциплинарного взыскания работнику учреждения образования размер ежемесячной премии снижается с месяца следующего за месяцем издания приказа.

	Показатели снижения премии	%	Сроки
3.1.1.	наличие обоснованных обращений граждан по вопросам некачественной организации образовательного процесса, межличностного взаимодействия участников образовательного процесса;	на 10%	на месяц
3.1.2	Ненадлежащая и не качественная подготовка и ведение документации; недостоверность информации, предоставляемой в отдел по образованию,	на 10%	на месяц
3.1.3.	случаи детского травматизма, произошедшие в учреждении образования.	на 20%	на месяц
3.1.4	нарушение правил охраны труда	на 30%	на месяц
3.1.5.	нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения;	на 50%	на месяц
3.1.6.	несвоевременное выявление неблагоприятной для детей обстановки, ненадлежащая защита прав и	на 30%	на месяц

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

законных интересов детей		
--------------------------	--	--

3.2. При наложении дисциплинарного взыскания работник учреждения лишается ежемесячной премии с месяца следующего за месяцем издания приказа.

Показатели лишения премии (100%)		
3.2.1.	прогул (отсутствие на рабочем месте более 3 часов без уважительной причины)	на месяц
3.2.2.	грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка	на месяц
3.2.3.	необеспечение безопасных условий для обучающихся и работников при организации деятельности учреждения (грубое нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности, наличие несчастных случаев в учреждении).	на один месяц
3.2.4.	противоправное, виновное неисполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирурующих органов;	на месяц
3.2.5.	халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.	на месяц
3.2.6.	превышение должностных полномочий, а также несоблюдение ограничений, установленных законодательством о борьбе с коррупцией, Законом Республики Беларусь «О государственной службе» и иными законодательными актами.	на месяц

3.3. Лишение работников учреждения премии частично или полностью оформляется приказом руководителя по согласованию с комитетом Профсоюза с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная записка с работника. Комитет Профсоюза защищает интересы при этом только членов профсоюза.

Одобрено на собрании коллектива работников  
государственного учреждения образования  
«Средняя школа № 28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой»  
30.09.2025 протокол № 3

**СОГЛАСОВАНО**  
Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
государственного учреждения образования  
«Средняя школа № 28 г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»  
30.09.2025 № 19

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»  
Т.И.Карнакова  
30.09.2025 \_\_\_\_\_

## ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок и доплаты работникам  
государственного учреждения образования  
«Средняя школа № 28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой»

### ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об установлении надбавок педагогическим работникам, рабочим государственного учреждения образования «Средняя школа №28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», 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», Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Установление надбавок осуществляется с целью повышения творческой активности и качества работы педагогических работников, рабочих учреждения образования (далее – работники учреждения), совершенствования ими образовательного процесса и укрепления материально-технической базы учреждений.

Надбавка Нанимателю устанавливается на основании Положения об установлении надбавок и доплаты Нанимателям учреждения образования и государственных учреждений, подчинённых отделу по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска, из средств учреждения.

Положение распространяется на всех работников, в том числе совместителей, а также принятых и уволенных работников в периоде, за

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

который устанавливается надбавка с учетом фактически отработанного времени (выполненных работником работ).

1.3. Источником средств, направляемых на установление надбавок и доплат, являются средства государственного бюджета в пределах выделенных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

1.4. Установление надбавок и доплат в учреждении образования осуществляет комиссия, созданная нанимателем, которая на основании настоящего Положения определяет размеры надбавок.

1.5. Надбавка и доплата выплачивается в сроки выплаты заработной платы.

## ГЛАВА 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ.

2.1. Надбавки за специфику работы в сфере образования устанавливаются работникам учреждения образования из числа педагогических работников учреждения (за исключением руководителя и заместителей), за выполнение отдельных видов работ в следующих размерах от оклада – 30 %.

2.1.1. Педагогическим работникам из числа специалистов в следующих размерах от оклада:

2.1.1.1. не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование – 25 %;

2.1.1.2. имеющим вторую квалификационную категорию – 35 %;

2.1.1.3. имеющим первую квалификационную категорию – 45 %;

2.1.1.4. имеющим высшую квалификационную категорию – 60 %;

2.1.2. учителям, педагогам дополнительного образования, в следующих размерах от оклада:

2.1.2.1. не имеющим квалификационной категории – 30 %;

2.1.2.2. имеющим вторую квалификационную категорию – 40 %;

2.1.2.3. имеющим первую квалификационную категорию – 50 %;

2.1.2.4. имеющим высшую квалификационную категорию – 65 %;

2.1.2.5. имеющим квалификационную категорию «учитель-методист» – 80 %;

2.1.3. заместителям руководителя, из числа педагогических работников – 30%;

2.2. Надбавки за характер труда педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ.

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

2.2.1. На установление надбавки направляется 6 процентов суммы окладов педагогических работников.

2.2.2. Конкретный размер и порядок выплаты надбавки определяются Нанимателем учреждения.

2.2.3. Размер надбавки за характер труда педагогическим работникам по каждому основанию устанавливаются до 60% (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника, а за фактическое отработанное время.

2.2.3.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – до 60 %;

2.2.3.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 60 %;

2.2.3.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования, в методических конкурсах и конференциях, связанных с профессиональной деятельностью – до 60 %;

2.2.3.4. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – до 60 %;

2.2.3.5. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий - до 60 %;

2.2.3.6. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе за руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов; работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования - до 60 % от базовой ставки;

2.2.3.7. за работу с иностранными обучающимися - до 60 %;

2.2.3.8. за организацию групп продленного дня (руководителям и их заместителям) – до 60 %;

2.2.3.9. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования – до 60 %;

2.2.4. За работу в сфере культуры работникам культурно-просветительной направленности (руководителям кружков) – до 60 %.

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

2.2.5. Размер надбавки за характер труда устанавливается по следующим показателям:

2.2.5.1. Работникам бюджетных организаций сферы образования (учителям, воспитателям, педагогам-психологам, педагогам социальным, педагогам-организаторам), должности служащих, которых являются общими для всех видов экономической деятельности (секретарю, лаборанту, инспектору по кадрам, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, уборщикам помещений, уборщикам территорий, гардеробщикам, столярам, сторожам, охранникам, инженерам-программистам, операторам электронно-вычислительных машин), секретарю учебной части – от 50 до 110 % сумм окладов этих работников;

2.2.5.2. за интенсивность труда – до 100%;

2.2.5.3. за образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструментов, оборудования, закреплённой территории – до 100%

2.2.6. Данная надбавка начисляется за фактически отработанное время. Надбавки не выплачиваются за периоды:

отпуска без сохранения заработной платы;

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

повышения квалификации;

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

2.2.7. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом Нанимателя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения Белорусского профессионального союза работников образования и науки на основании настоящего Положения.

2.2.8. Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения, в том числе:

совместителей; вновь прибывших и уволенных.

2.2.9. Для работников, которые осуществляют педагогическую деятельность в УЗ «Витебский областной детский клинический центр», надбавка за характер труда устанавливается с учётом фактически отработанного времени.

2.2.10. Надбавка за характер труда работникам учреждения может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

Надбавка устанавливается на месяц, в том числе вновь принятым работникам, совместителям.

### 2.3. Надбавки молодым специалистам:

2.3.1. 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;

2.3.2. 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;

2.3.3. 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 % от оклада.

Конкретный размер надбавки устанавливается приказом Нанимателя учреждения образования.

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 двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)).

2.3.4. 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.

2.3.5. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

и продолжающим работать на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов), надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада.

#### 2.4. Надбавки за высокие достижения в труде.

2.4.1. Размер надбавки каждого работника учреждения определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом его личного вклада в работу учреждения образования и максимальными размерами не ограничивается.

2.4.2. Указанная надбавка устанавливается, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполненной работы).

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

2.4.4. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом Нанимателя по согласованию с Профсоюзом на основании настоящего Положения.

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

Размер надбавки за высокие достижения в труде работникам устанавливается с учетом качества выполнения должностных обязанностей, результатов деятельности учреждения в процентах от оклада без учёта нагрузки по следующим основаниям.

#### **2.4.6. Размеры надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются в процентах от оклада заместителям руководителя по следующим основаниям:**

2.4.6.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе контрольных и мониторинговых мероприятий, – 30 %;

2.4.6.2. высокий уровень организации и проведения педсоветов, семинаров, конференций, методических формирований – 20 %;

2.4.6.3. высокий уровень организации и участия в районных мероприятиях – 15 %;

2.4.6.4. высокий уровень организации и участия в региональных и республиканских мероприятиях – 20%

2.4.6.5. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы, наставничество – 10 %;

2.4.6.6. разработка, внедрение прогрессивных педагогических технологий, методик, форм и средств обучения – 30 %;

2.4.6.7. организация эффективной работы по рациональному использованию, экономии материальных, денежных и энергетических ресурсов – 25%;

2.4.6.8. высокий уровень организации работы по гражданско-патриотическому воспитанию обучающихся в условиях учреждения образования – 20%;

2.4.6.9. организация эффективной методической работы – 20 %;

2.4.6.10. достижение высоких результатов в проведении оздоровительной, спортивно-массовой работы – 20 %;

2.4.6.11. эффективная работа учреждения по обеспечению защиты прав и законных интересов несовершеннолетних – 20 %;

2.4.6.12. эффективная работа с законными представителями обучающихся, обращениями граждан – 20 %

2.4.6.13. эффективная работа по профилактике противоправного поведения учащихся – 20 %;

2.4.6.14. результативность образовательного процесса – 25 %;

2.4.6.15. пропаганда и распространение педагогического опыта посредством устных, наглядных и комплексных форм, а также сети интернет и СМИ – 20 %;

2.4.6.16. высокие показатели в осуществлении административно-хозяйственной деятельности – 20%;

2.4.6.17. высокий охват горячим питанием обучающихся – 10 %;

2.4.6.18. эффективная организация работы столовых, пищеблоков, буфетов, кафе, их обновление и развитие – 5 %;

2.4.6.19. эффективность укрепления и развития материально-технической базы – 20 %;

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

2.4.8. Для педагогических и иных работников:

№ п/п	Показатели	Размер в % от оклада
2.4.8.1.	достижение положительной динамики в успеваемости учащихся, соблюдение ими учебной и трудовой дисциплины (положительной динамикой считать +10%)	20

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

2.4.8.2.	подготовка и проведение открытых уроков и	
2.4.8.2.1.	внеклассных мероприятий:	
2.4.8.2.2.	школьный уровень	5
2.4.8.2.3.	районный уровень	10
2.4.8.2.4.	городской уровень	15
	областной уровень, республиканский уровень	20
2.4.8.3	подготовка победителей республиканской олимпиады по учебным предметам:	
2.4.8.3.1	2 этап	3,2,1 место
2.4.8.3.2	3 этап	15,25,40 50 в течении 6 месяцев
2.4.8.3.3	заключительный этап, международные олимпиады (I, II, III категории)	50 в течение 1 года
2.4.8.4	подготовка победителей дистанционных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов, турниров, спортивных соревнований (по представлению заместителей директора):	3,2,1 место
2.4.8.4.1		5
2.4.8.4.2	районный уровень	10
2.4.8.4.3	городской уровень	15
2.4.8.4.4	областной уровень республиканский и международный	30
2.4.8.2.5	подготовка победителей конференций:	3,2,1 место
2.4.8.2.5.1	районный (городской) уровень	15, 20, 25
2.4.8.2.5.2	областной уровень	25, 35, 50
2.4.8.2.5.3	республиканский, международный уровень	50 (в течение года)
2.4.8.2.6	участие в работе по методическому обеспечению образовательного процесса, разработки учебных и методических пособий, написание статей, внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий по представлению заместителей директора.	
2.4.8.2.6.1		30
2.4.8.2.6.2	областной уровень республиканский, международный уровень	50

2.4.8.2.7	выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками, по основным направлениям организации деятельности	10
2.4.8.2.7.1	школьный уровень	15
2.4.8.2.7.2	районный уровень	20
2.4.8.2.7.3	городской уровень	25
2.4.8.2.7.4	областной уровень	30
2.4.8.2.7.5	республиканский, международный уровень	
2.4.8.2.8	вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения, подготовка кабинетов, помещений, территории учреждения к новому учебному году, классным руководителям 1,5 классов (сентябрь), классным руководителям 9,11 классов (май, июнь)	30
2.4.8.2.10	платные образовательные услуги:	
2.4.8.2.10.1	одна группа	5
2.4.8.2.10.2	две, три группы	10
2.4.8.2.10.3	свыше трёх групп	15
2.4.8.2.11	выполнение постоянных поручений в интересах коллектива работников, участие в спортивных соревнованиях	10
2.4.8.2.12	работникам, удостоенным звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь	20
2.4.8.2.13	учителям-наставникам	10
2.4.8.2.14	Участникам и призерам конкурсов профессионального мастерства:	
2.4.8.2.14.1	районный уровень	20(3-мес.)
2.4.8.2.14.2	областной уровень	50(3-мес.)
2.4.8.2.14.3	республиканский уровень	100(6-мес)
2.4.8.2.15	за участие в сборе вторичного сырья:	
2.4.8.2.15.1	высокие показатели классного коллектива	5
2.4.8.2.15.2	значительное личное участие	10
2.4.8.2.16	за добросовестный и эффективный труд, выполнение обязанностей без оформления листков нетрудоспособности (или больничных) в период	30

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

	между очередными отпусками	
2.4.8.2.17	организация временной трудовой занятости учащихся, руководителям трудовых бригад (по факту)	20
2.4.8.2.18	качественная работа по учёту детей, подлежащих обучению	15
2.4.8.2.19	эффективная работа с законными представителями учащихся, обращениями, воспитателям за внедрение элементов современных образовательных технологий	20
2.4.8.2.20	сопровождение сайта учреждения, работа с Интернет-ресурсами	20
2.4.8.2.21	оформление документации по питанию учащихся	20
2.4.8.2.22	обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	30

2.4.9. Размеры выплаты надбавки за высокие достижения в труде рабочим учреждений устанавливается в процентах от оклада работника по следующим основаниям:

2.4.9.1. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ – 5%;

2.4.9.2. экономия материальных и энергетических ресурсов – 10%;

2.4.9.3. подготовка лаборантских и кабинетов к новому учебному году – 10%;

2.4.9.4. вклад в оснащение учебно-методической базы организации – 10%;

2.4.9.5. проведение ремонтных работ – 15%;

2.4.9.6. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – 5%;

2.4.9.7. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника -15%.

2.4.10. Показатели снижения установления надбавок: при наложении дисциплинарного взыскания, замечания – 50 %, выговор – 100 %.

2.5. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам учреждения в следующих размерах от базовой ставки:

2.5.1. за работу с обучающимися (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 – от 41 до 70 процентов (включительно);

2.5.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в абзаце втором первого подпункта – до 30 процентов (включительно) – приемному родителю – от 31 до 40%;

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

2.5.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, за исключением указанных в абзацах втором и третьем настоящего подпункта; с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных группах учреждений дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях, обособленных подразделениях) – от 20 до 30 процентов (включительно);

2.5.4. заведующему библиотекой, библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1% от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более – 15% одному работнику;

2.5.5. конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом Нанимателя по согласованию с комитетом профсоюза на основании настоящего Положения сроком на 1 учебный год.

2.6. Надбавка за сложность и напряженность труда рабочим учреждения.

2.6.1. Надбавка за сложность и напряженность труда рабочим учреждения устанавливается в процентах от оклада Нанимателем учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

2.6.2. Надбавки устанавливаются приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на месяц.

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

2.6.4. Надбавка за сложность и напряженность труда может быть установлена за выполнение поручений Нанимателя, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени, требующих решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы по следующим основаниям:

2.6.4.1. выполнение работником более сложной и ответственной работы, проводимого мероприятия по сравнению с другими рабочими - до 50%;

2.6.4.2. объем и разнообразность выполняемой работы (услуги), ее интенсивность – до 50%.

2.6.5. Качество выполняемых работ, проведенного мероприятия, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

работ – до 50%.

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

2.6.7. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

2.7. Средства, не использованные по фонду труда в конце календарного года, распределяются между всеми сотрудниками, в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда.

Одобрено на собрании коллектива работников  
государственного учреждения образования  
«Средняя школа № 28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой»  
30.09.2025 протокол № 3

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания профсоюзного комитета  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой»  
30.09.2025 № 19

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

## Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»  
Т.И.Карнакова  
30.09.2025 \_\_\_\_\_

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления  
единовременной выплаты на оздоровление работникам  
государственного учреждения образования  
«Средняя школа № 28 г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

1. Положение о единовременной выплате на оздоровление (далее – единовременная выплата) работникам учреждения образования «Средняя школа № 28 г. Витебска имени Е. С. Зеньковой» (далее – единовременная выплата работникам учреждения), разработано на основании п. 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

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

3. На оказание единовременной выплаты в соответствии с Указом № 27 работникам учреждения направляются бюджетные средства из расчета 1 оклада работника.

4. Единовременная выплата работникам учреждения осуществляется один раз в календарном году, как правило, при уходе в трудовой отпуск независимо от количества частей, на которые делится трудовой отпуск.

5. Порядок осуществления единовременной выплаты:

6.1. порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников, в том числе, принятых на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата).

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

6.2. работнику, работающему на неполную ставку, выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы;

6.3. размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата, определяется на день начала трудового отпуска, а при увольнении – на дату увольнения, если работнику трудовой отпуск не предоставлялся, и единовременная выплата не производилась;

6.4. работнику, принятому на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска, в этом календарном году, единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени (полным месяцам), если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году;

6.5. единовременная выплата работнику осуществляется по его заявлению из средств учреждения на основании данного положения по согласованию с комитетом Профсоюза;

6.6. единовременная выплата выплачивается в конце календарного года по заявлению работника если ему в текущем календарном году трудовой отпуск не предоставлялся;

6.8. в случае увольнения работника, единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени (полным месяцам), в соответствии с порядком, предусмотренным подпунктом 6.4. пункта 2 настоящего Положения.

Одобрено на собрании коллектива работников  
Протокол № 3 от 30.09.2025 г.

СОГЛАСОВАНО  
Пр. № 19 от 30.09.2025

заседа  
ния профсоюзного комитета

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

## Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»  
Т.И.Карнакова  
30.09.2025 \_\_\_\_\_

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания  
материальной помощи работникам  
государственного учреждения образования  
«Средняя школа № 28 г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

1. Настоящее Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой» (далее – работникам учреждения) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 2 декабря 2022 г. № 461 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71».

2. Источником средств на оказание материальной помощи являются:

бюджетные средства, выделяемые в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников учреждения;

средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;

средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

3. Материальная помощь работникам учреждения образования оказывается, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями на основании заявления работника, с указанием причин и предоставления копий документов о необходимости оказания материальной помощи и приказа Нанимателя учреждения образования по согласованию с первичной профсоюзной организацией государственного учреждения

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

образования «Средняя школа № 28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой» Белорусского профессионального союза работников образования и науки в ближайший срок выплаты заработной платы, в пределах выделенных бюджетных средств в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

№ п/п	Критерии	Размер помощи
3.1.	Рождение ребёнка	5
3.2.	Бракосочетание работника (первый раз)	5
3.3.	Ликвидация последствий стихийного бедствия в семье работника	10
3.4.	При несчастных случаях (кроме бытовых травм) в семье работника (родители, дети, супруги)	5
3.5.	Смерть членов семьи и близкого родственника (супруги, дети, родители)	10
3.6.	Продолжительная болезнь работника (свыше 30 календарных дней)	5
3.7.	Многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет (один раз в год)	5
3.8.	Семьям, воспитывающим детей до 18 лет одним из родителей (один раз в год)	3
3.9.	При проведении платного лечения, на частичную оплату лечения	3
3.10.	Оздоровление работника или его ребёнка (один раз в год)	3
3.11.	Работникам, имеющим детей-выпускников средней школы (один раз в год)	3
3.12.	Работникам, имеющим детей первоклассников (один раз в год)	3
3.13.	В связи с юбилейными датами в жизни работника (40,50, 60, и т.д. лет)	3
3.14.	При увольнении в связи с выходом на пенсию (при условии стажа работы в учреждении образования не менее 10 лет)	5
3.15.	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров на платной основе с предоставлением копии квитанции об оплате (не более двух раз в год)	Фактические затраты

4. Средства на оказание материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение календарного года, распределяются между всеми работниками учреждения (включая руководителя) в равных долях.

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

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

6. Работникам, принятым на основную должность на неполное рабочее время, материальная помощь выплачивается пропорционально доли занятости.

7. Материальная помощь Нанимателю осуществляется на основании положения о размерах, порядке и условиях осуществления материальной помощи Нанимателям учреждений образований и приказа начальника отдела по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска по согласованию с райкомом профсоюза из средств, направленных на оказание материальной помощи работникам учреждения.

Одобрено на собрании коллектива работников  
Протокол № 3 от 30.09.2025 г.  
СОГЛАСОВАНО  
Пр. № 19 от 30.09.2025  
заседания профсоюзного комитета

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Заместитель директора по хозяйственной работе.
2. Заведующий библиотекой.
3. Библиотекарь.
4. Гардеробщик.

### Основание:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь ст. 404 – 406.
2. Постановление Министерства труда Республик 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 мая 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 № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Т.И.Карнакова

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Н.Г. Хвалько

## 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 нанимателем 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 перевести трудовой отпуск при предварительном согласовании с нанимателем в следующих случаях:

- при необходимости оздоровления работнику 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 № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Т.И.Карнакова

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Н.Г. Хвалько

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым  
вводится суммированный учет рабочего времени

Название организации образования	Наименование профессии, должности	Учетный период
Государственное учреждение образования «Средняя школа № 28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой»	Сторож	полугодие

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь

Директор  
государственного учреждения  
образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Т.И.Карнакова

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Н.Г. Хвалько

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

## 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).

Наниматель обязуется предоставлять работнику трудовой отпуск (его части) согласно графику трудовых отпусков, на соответствующий календарный год.

Основание: ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор  
государственного учреждения  
образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Т.И.Карнакова

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Н.Г. Хвалько

## ОТЗЫВ РАБОТНИКА ИЗ ОТПУСКА

Наниматель может отозвать работника с его согласия из отпуска в случае производственной необходимости:

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

Основание: ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор  
государственного учреждения  
образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Т.И.Карнакова

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Н.Г. Хвалько

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей работников, работающих на контрактной форме найма,  
которым устанавливается дополнительный поощрительный отпуск.

№ п\п	Название организаций образования	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Государственное учреждение образования «Средняя школа № 28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой»	директор заместитель директора по хозяйственной работе заведующий библиотекой библиотекарь педагог дополнительного образования	2
		инспектор по кадрам инженер-программист секретарь	4
		оператор ЭВМ	3
		столяр сторож охранник уборщик гардеробщик уборщик территории лаборант рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	2
		Все работники, имеющие основной трудовой отпуск 56 календарных дней	2

Директор  
государственного учреждения  
образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Т.И.Карнакова

Председатель профсоюзного комитета  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Н.Г. Хвалько

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

№ № п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в мес.	Кол-во компл.		
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12			
2.	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>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			

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Очки защитные	ЗНГ	До износа	
		<i>При выполнении работ с кислотами дополнительно:</i>			
		Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б		12	
		Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые	К50Щ50	Дежурные	
		Сапоги резиновые или ботинки кожаные	Ми	12	
		Противогаз		До износа	
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	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 ляпочный		Дежурный	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки хлопчатобумажные			

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

		на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24		
		Перчатки зимние двупалые	Тн	До износа		
5.	Столяр	Костюм вискозно- лавсановый или костюм х/б	ЗМи	12		
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	12		
		Фартук х/б	Ми	6		
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
		Перчатки резиновые	Вн	До износа		
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>				
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Валяная обувь	Тн20	48		
		Галоши на валяную обувь		24		
6.	Сторож	<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	Дежурны й		

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

		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	
8.	Педагог дополнительного образования (клуба по интересам, секции, студии и других)	<i>При работе, связанной с загрязнением:</i>			
		Халат х/б	ЗМи	До износа	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	

Основание:

1. Закон Республики Беларусь от 18 декабря 2019 г. № 274-З «Об изменении Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110).

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 июля 2009 г. п 93 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования».

4. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 № 50).

5. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 июня 2019 г. № 30 «Об изменении постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209 «Об утверждении Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты»

Директор  
государственного учреждения  
образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Т.И.Карнакова

Н.Г. Хвалько

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,  
подлежащих периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1	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 не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	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 не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года   1 раз в два года
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Приложение 3 П.4.Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также	1 раз в два года

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

		организация данных видов работ	
6	Работники учреждений общего среднего,	<p style="text-align: center;">Приложение 3</p> <p>П.22. Работы в учреждениях образования для детей, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику</p>	1 раз в год

**Основание:**

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 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:

а) по инициативе работодателя:

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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;

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

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

при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка по месту работы за это время. Объем гарантий зависит от возраста работника:

Категория работников в зависимости от возраста	Продолжительность диспансеризации	Периодичность прохождения диспансеризации
Достигшие 40 лет	1 день	1 раз в год
Достигшие общеустановленного пенсионного возраста	2 дня	1 раз в год
В течение пяти лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста		
До 40 лет	1 день	1 раз в три года

Основание: ч.1–3 ст. 103–1 ТК в новой редакции, подп. 5.3 и 5.4 п. 5 инструкции № 125.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления. День (дни) освобождения от работы согласовываются с нанимателем (ч. 4 ст. 103–1 ТК в новой редакции).

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель

Первичной организации Профсоюза  
 \_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

Работник должен подтвердить факт прохождения диспансеризации (ч.5 ст. 103–1 ТК в новой редакции). В этом случае организация здравоохранения выдаёт работнику соответствующий документ.»

Директор  
государственного учреждения  
образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Т.И.Карнакова

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Н.Г. Хвалько

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые  
обеспечиваются 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 декабря 2019 г. № 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 № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Т.И.Карнакова

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Н.Г. Хвалько

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

**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 № 28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой»	Директор Заместитель директора Учитель Воспитатель Педагог социальный Учитель-дефектолог Психолог	56
		Педагог дополнительного образования	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» (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь 12.08.2022 № 527)

Директор  
государственного учреждения  
образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Т.И.Карнакова

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Н.Г. Хвалько

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

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

Перечень доплат	Наименование учреждения образования	Наименование должности	Порядок установления доплат
За работу с библиотечным фондом учебников: при наличии 1000 экземпляров; за каждую последующую 1000 экземпляров.	Государственное учреждение образования «Средняя школа № 28 г. Витебска имени Е.С.Зеньковой»	Заведующие библиотекой библиотекари	Предусматриваются ассигнования в целом на учреждение, но в объеме, не превышающем 15% от тарифной ставки первого разряда в месяц. Доплата производится как одному, так и нескольким работникам.

Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 года № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями), постановление Министерства образования Республики Беларусь от 2 декабря 2022 года №461 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 года № 71».

Директор  
государственного учреждения  
образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Т.И.Карнакова

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Н.Г. Хвалько

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько

## 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 Нанимателя учреждения	В пределах имеющейся вакансии (до тарифной ставки отсутствующего работника) в зависимости от объема выполняемых работ	Постановление МТ и СЗ РБ - 03.04.2019 № 13
За работу в праздничные дни	За фактически отработанное время по приказу Нанимателя учреждения	В размере одинарной часовой тарифной ставки сверх месячного оклада	Ст.69 ТК., Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 № 583, в редакции от 28.01.2020 № 50
За работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) по приказу Нанимателя учреждения	35 % тарифной ставки (оклада) работника	Ст. 70 ТК., Постановление МТ и СЗ РБ от 03.04.2019 № 13

Директор  
государственного учреждения  
образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Т.И.Карнакова

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 28  
г. Витебска  
имени Е.С.Зеньковой»

Н.Г. Хвалько

Директор учреждения образования

\_\_\_\_\_ Т.И.Карнакова

Председатель  
Первичной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Н.Г.Хвалько