

ОТДЕЛ ПО ОБРАЗОВАНИЮ, СПОРТА И ТУРИЗМА АДМИНИСТРАЦИИ  
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО РАЙОНА г. ВИТЕБСКА

ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНАЯ РАЙОННАЯ г. ВИТЕБСКА ОРГАНИЗАЦИЯ  
БЕЛОРУССКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГИМНАЗИЯ № 4 Г. ВИТЕБСКА»  
НА 2022 – 2025 годы

Принят на профсоюзном собрании  
первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования «Гимназия  
№ 4 г. Витебска» Белорусского  
профессионального союза  
работников образования и науки  
Протокол от 27.05.2022 № 2

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между государственным учреждением образования «Гимназия № 4 г. Витебска» (далее - Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица директора школы Сирвутис Ирины Анатольевны (далее-руководитель) и работниками государственного учреждения образования «Гимназия № 4 г. Витебска» (далее – учреждение образования), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Гимназия № 4 г. Витебска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – первичная профсоюзная организация, ППО), в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь 15.07.1995 № 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 2019–2021 годы (продлено на 2022–2024 годы), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство образования) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Профсоюз) на 2019–2022 годы (продлено на 2022-2025 годы), Соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета (далее – Главное управление по образованию) и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – областная организация Профсоюза) на 2022–2025 годы, Соглашением между отделом по образованию, спорта и туризма администрации Железнодорожного района г. Витебска (далее-отдел по образованию, спорта и туризма) и Железнодорожной районной г. Витебска организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее- районная организация Профсоюза) на 2022–2025 годы (далее-Соглашение).

2. Сторонами Договора являются Наниматель и работники учреждения образования (далее – Стороны).

3. Договор является локальным правовым актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2022–2025 годы.

4. Договор распространяется на:

Нанимателя, работников учреждения образования — только членов Профсоюза.

Наниматель признает первичную профсоюзную организацию полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах и контролю за выполнением Договора.

5. Договор является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Нормы и гарантии Договора являются обязательными для выполнения.

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

Порядок участия и учета мнения профсоюзных органов при решении вопросов работников учреждения образования, (согласование проектов решений, приказов, принятие их с согласия и (или) на основании рекомендаций при участии их представителей в разработке проектов решений, приказов) определяется Договором, другими локальными правовыми актами.

Положения Договора 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 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 переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на собрании.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на профсоюзном собрании первичной профсоюзной организации.

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

7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ реализации Договора.

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

9. Проведение переговоров по заключению Договора, внесение изменений и (или) дополнений в него не должно превышать двух месяцев со дня подписания Договора или изменений и (или) дополнений к нему. Требования о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Договора.

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать одного месяца.

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по коллективным переговорам и контролю за его выполнением.

11. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет.

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

оформляется дополнительным соглашением к нему.

Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции.

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

В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.

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.

13. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей с составлением акта.

14. Наниматель представляет Договор для регистрации в администрацию Железнодорожного района г. Витебска в месячный срок после подписания его Сторонами. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Нанимателя– 1 экз., в профсоюзном комитете первичной профсоюзной организации (далее– профсоюзный комитет ППО)– 1 экз., 1-экз. направляется в райком Профсоюза, 1 остается в администрации Железнодорожного района г. Витебска. Заверенная копия размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников и на сайте учреждения образования.

15. Стороны размещают текст Договора на сайте учреждения образования.

## ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Наниматель обязуется:

16.1. Проводить консультации для работников учреждения образования:

16.1.1. при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство о труде, оперативно доводить их до сведения и для применения в работе;

16.1.2. по мере необходимости давать разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников;

16.1.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников с участием представителей первичной профсоюзной организации.

16.2. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом;

16.3. Оказывать материальную помощь лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия.

16.4. При необходимости предусматривать перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

17. Первичная профсоюзная организация обязуется:

17.1. Принимать участие в разработке проектов локальных правовых документов, касающихся условий, организации, нормирования и оплаты труда работников.

17.2. Оперативно доводить до сведения работников нормативные документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению.

17.3. По мере необходимости давать разъяснения работникам по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда.

17.4. Поддерживать инициативу Профсоюза по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

18. Наниматель и первичная профсоюзная организация обязуются:

18.1. Поддерживать инициативу Министерства образования и Профсоюза, в повышении статуса работников отрасли, в том числе в части:

18.1.1. поэтапного повышения размера оплаты труда отдельных категорий работников в целях обеспечения к 2025 году соотношения заработной платы со среднереспубликанским уровнем: педагогических работников – до 100 процентов, учителей – до 106 процентов;

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

18.1.3. увеличения бюджетных средств на оплату труда;

18.1.4. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников учреждений для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 октября 2008 г. № 1490;

18.1.5. снижения документооборота;

18.1.6. сохранения должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячные компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы, предметных журналов и других периодических изданий;

18.1.7. 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% оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования.

18.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников учреждения образования. Обмениваться оперативной информацией о наличии

задолженности по заработной плате.

18.3. Обеспечивать в учреждении образования объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

19.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются Договором, соответствующими Положениями, утверждаются Нанимателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией, после их одобрения на профсоюзном собрании ППО и являются неотъемлемой частью Договора. (Приложение № 1, Приложение 2, Приложение 3, Приложение 4)

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении образования создана комиссия по материальному стимулированию с обязательным включением в её состав представителей Профсоюза.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых Договором, соответствующими Положениями.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с профсоюзным комитетом ППО.

Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере до двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные 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», но не более чем за одну награду.

19.3. Премирование руководителя учреждения образования, установление ему надбавок стимулирующего характера осуществляется из средств учреждения образования Отделом по образованию, спорта и туризма по согласованию с районным комитетом Профсоюза на основании утвержденных в установленном порядке Положений о материальном стимулировании.

Оказание материальной помощи руководителю учреждения образования

осуществляется из средств и на основании соответствующего Положения Отделом по образованию, спорта и туризма по согласованию с районным комитетом Профсоюза.

19.4. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения образования, осуществляется в соответствии с Договором по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

19.5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения Нанимателя и первичной профсоюзной организации.

19.6. 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 учреждения образования по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с профсоюзным комитетом ППО.

19.7. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с профсоюзным комитетом ППО в порядке, установленном Договором.

19.8. При наличии финансовых возможностей, за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

19.9. Наниматель устанавливает работникам дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов. (Приложение № 14)

Наниматель устанавливает гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы.

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

19.11. Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные Договором (Приложение №5), трудовым договором, но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

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 взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

19.12. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала 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.

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

19.14. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам учреждения образования, регулируются Договором (Приложение № 10), а руководителю – отделом по образованию, спорта и туризма, по согласованию с райкомом Профсоюза.

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



19.16. 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 управлять государственным имуществом.

19.17. На период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения 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.

19.18. Нанимателю и профсоюзному комитету ППО постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

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

## ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

20. Наниматель обязуется:

20.1. Проводить консультации для работников учреждения образования по вопросам законодательства о труде, заключения Договора.

20.2. Оперативно доводить до сведения работников учреждения образования изменения и дополнения, внесенные в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

20.3. При подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников учреждения образования, предоставлять возможность первичной профсоюзной организации принимать участие в разработке проектов указанных актов.

20.4. Нанимателю представлять заблаговременно первичной профсоюзной организации на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных случаях – для согласования) проекты локальных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников. При подготовке проектов локальных правовых актов учитывать положения Договора.

21. Первичная профсоюзная организация обязуется:

21.1. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых социальным партнером, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

21.2. Организовывать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда в учреждении образования. Информировать Нанимателя об итогах проведенных мероприятий по мониторингу.

Взаимодействовать в вопросах соблюдения законодательства о труде, охране труда, пропаганде правовых знаний с районной организацией Профсоюза.

21.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов первичной профсоюзной организации, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, рассматривать предложения. В соответствии с законодательством по просьбе членов первичной профсоюзной организации обращаться в вышестоящие профсоюзные организации в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять их интересы.

21.4. В помощь Нанимателю и профсоюзному активу разрабатывать, принимать участие в разработке рекомендаций, профсоюзных листовок, по вопросам применения законодательства о труде, вносить предложения по их изменению и дополнению.

21.5. Принимать участие в подготовке и согласовании локальных правовых документов по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников учреждения образования.

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. Локальные правовые акты по вопросам нормирования и оплаты труда, охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования принимаются нанимателем (уполномоченными должностными лицами нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом ППО (правила внутреннего трудового распорядка, расписания учебных занятий, должностные и рабочие инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и др.).

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

22.3. Систематически проводить встречи представителей Профсоюза с педагогическими работниками по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве. Обеспечивать оперативное информирование работников учреждения образования о принимаемых мерах по

улучшению их социально-экономического положения.

22.4. 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 и иных работников в учреждении образования по предложению одной из Сторон, с последующим рассмотрением итогов на заседаниях профсоюзного комитета ППО с участием представителей Нанимателя.

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

22.5. Регулярно проводить мониторинг практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) (далее – Инструкция).

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

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объема педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, 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 работников об изменении существенных условий труда письменно, не позднее чем за один месяц (в том числе педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, – о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации).

22.7. 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.

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров в учреждении образования создается комиссия по трудовым спорам.

22.8. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Наниматель содействует направлению работников для получения образования, предоставление гарантий работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, установленных Трудовым кодексом.

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

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом), предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220<sup>1</sup> Трудового кодекса.

В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом), наниматель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

22.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время в соответствии с законодательством о труде (категориям работников, указанных в статье 168 Трудового кодекса), а также:

работникам, удостоенным звания ”Заслуженный учитель“, награжденным нагрудным знаком ”Отличник образования“;

работникам, являющимся ветеранами труда;

работникам, имеющим инвалидность;

донорам;

работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;

работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет;

работникам, являющимся членами добровольных дружин;  
супругам, работающим в одном учреждении, организации системы образования района (по их заявлению) – одновременно;  
учителям и другим педагогическим работникам учреждения образования;  
в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом).

Беременным женщинам по их просьбе предоставлять трудовой отпуск в полном объеме перед отпуском по беременности и родам или после него, или после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

22.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, 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.

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

22.12. Наниматель предоставляет по письменному заявлению работника социальный отпуск по семейно-бытовым и иным уважительным причинам (статья 190 Трудового кодекса) без сохранения заработной платы до 90 календарных дней, суммарно в течение календарного года, в следующих случаях:

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования без направления (заявки) нанимателя;

для прохождения лечения, оздоровления в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

необходимости ухода за больным членом семьи, близким родственником (родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки, супруг (супруга)) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождение их на лечение;

смерти членов семьи, близких родственников;

в связи с бракосочетанием самого работника, его детей, внуков;

в связи с рождением детей, внуков;

при окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учителя, преподавателя, воспитателя в период летних каникул (но не позднее начала нового учебного года – 1 сентября);

иных случаях, предусмотренных Договором.

22.13. Наниматель обязан предоставить единовременно, по письменному заявлению работника – отца (отчима) при рождении ребенка (в течение шести месяцев с даты его рождения) (статья 186 Трудового кодекса) социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 30 календарных дней.

22.14. Предоставлять работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте

до восемнадцати лет и (или) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса.

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

22.15. По договоренности между Нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен на три части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

22.16. График трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 1 апреля и доводится до сведения всех работников.

22.17. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются Договором (Приложение № 13), отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме.

22.18. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом ППО. 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. (Приложение № 16)

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в учреждении образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, 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 учреждения образования на оплату труда.

Установление условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день производится Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом ППО.

22.19. Проводить по инициативе одной из Сторон двусторонние консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в системе образования, предварительное обсуждение проектов законов, иных нормативных правовых актов в области трудовых, социально-экономических отношений, государственных и отраслевых программ в сфере образования, труда, занятости, социального, пенсионного обеспечения и др.

22.20. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования профессионального мастерства, включать в их

состав представителей другой Стороны.

## ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

23. Наниматель обязуется:

23.1. 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.

Нанимателю осуществлять переподготовку и трудоустройство кадров, а также обеспечить меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих), востребованным в учреждении образования.

23.2. Уведомлять первичную профсоюзную организацию не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы учреждения, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест и (или) ухудшение условий труда работников.

При проведении ликвидации или реорганизации учреждения образования проводить переговоры с первичной профсоюзной организацией в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

24. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

25. 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 на эти цели.

26. Стороны пришли к соглашению:

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

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 ППО.

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

26.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается работникам (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в Договоре: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором); получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях образования специальностям, участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств и другим категориям работников, определенным в Договоре.

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

26.4. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

26.5. Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации или по сокращению численности или штата, возвращаться в учреждение образования при появлении вакансий.

26.6. Наниматель обязан при приеме работника на работу запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика должна быть подписана руководителем учреждения, организации системы образования района и председателем первичной профсоюзной организации.

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

26.8. Заключение контрактов с работниками учреждения образования – членами первичной профсоюзной организации производится при участии представителя первичной профсоюзной организации.

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

26.10. При истечении срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах его максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

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

26.12. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения указанного возраста, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

26.13. Продлевать, заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень, квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется Договоре, на максимальный срок, 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.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть продлен на меньший срок, а в случае заключения нового – не менее чем на один год.

26.14. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта, а также в случае перевода работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта (дате перевода на другую работу), заключать новый контракт на срок не менее трех лет, с обязательным включением в него дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года.

26.15. 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, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный (пятилетний) срок, 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.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года.

26.16. Заключать контракты с молодыми специалистами при приеме их на работу, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, получившими образование на условиях оплаты и направленными на работу, с их письменного согласия, на срок не менее срока обязательной работы по распределению, 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.

26.17. Продление контракта в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок, не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

26.18. 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.

26.19. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой

дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта наниматель может предложить работнику, с его согласия, заключить трудовой договор на неопределенный срок.

26.20. Нанимателю заключать с работниками, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения требований, установленных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

26.21. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, поступления на военную службу по контракту, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования, другие случаи, предусмотренные Договором.

26.22. В случае непродления (незаключения) контракта Наниматель, по просьбе работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, извещает его в письменной форме о причине (причинах) непродления (незаключения) контракта с ним.

26.23. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени и другое, по их просьбе.

26.24. Обеспечивать оптимальный режим работы работникам, имеющим троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, совмещающим работу с обучением.

26.25. Не допускать привлечения работников к выполнению работы, необусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

26.26. Нанимателю совместно с первичной профсоюзной организацией

ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

26.27. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в ней, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников.

## **ОХРАНА ТРУДА**

27. Наниматель обязуется:

27.1. Продолжить работу по пересмотру, корректировке и утверждению локальных правовых актов по охране труда с учетом изменений и дополнений, внесенных в законодательные акты Республики Беларусь.

27.2. Ежегодно подводить итоги работы учреждения образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать районную организацию Профсоюза.

27.3. Обеспечить организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров, поощрять работников, прошедших вакцинацию. (Приложение № 19).

27.4. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать Профсоюз, с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев представителей Профсоюза.

27.5. Оказывать семье погибшего 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 профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются Договором. (Приложение №4)

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

27.7. Предусматривать в бюджетной смете расходов учреждения образования средства на реализацию мероприятий по охране труда.

27.8. 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.

27.9. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

27.10. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с профсоюзным комитетом ППО для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

27.11. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца в размере 5% оклада.

27.12. Работникам оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправном оборудовании, инструментах, приспособлениях, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

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

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

27.14. 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 правилами внутреннего трудового распорядка и Договором.

27.15. Содействовать введению в штатные расписания учреждения образования должности инженера по охране труда (службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определенными законодательством.

28. Первичная профсоюзная организация обязуется:

28.1. Принимать участие в разработке локальных правовых актов по охране труда.

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

28.3. Принимать участие в общереспубликанском смотре-конкурсе на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

28.4. Не реже одного раза в год с участием представителя Нанимателя анализировать состояние производственного травматизма, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

28.5. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530 «О страховой деятельности».

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

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

28.8. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Осуществлять в учреждении образования контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

29.2. В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по продвижению Концепции «Нулевого травматизма».

29.3. Проводить совместные семинары по охране труда с участием представителей Отдела по образованию, спорта и туризма, районной организации Профсоюза

29.4. Постоянно осуществлять контроль за:

29.4.1. 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;

29.4.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение № 17, Приложение № 18);

29.5. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда (Приложение № 22);

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

30. Наниматель обязуется:

Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист».

31. Первичная профсоюзная организация обязуется:

31.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения образования и информировать Нанимателя и районную организацию Профсоюза.

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

32. Стороны обязуются поддерживать Министерство образования и Профсоюз в достижении:

32.1. Поэтапного увеличения доли расходов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6%.

32.2. Выделения жилья педагогическим работникам, предоставления мест в общежитии.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Председатель ППО и его заместитель включаются в состав Совета учреждения образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители профсоюзного комитета ППО включаются в состав комиссии, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

33.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и профсоюзного комитета ППО в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом ППО. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

33.3. Наниматель совместно с профсоюзным комитетом ППО ежегодно анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.

33.4. Наниматель совместно с профсоюзным комитетом ППО совершенствуют формы оздоровления работников.

33.5. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов.

33.6. Проводить спартакиады, туристические слеты, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия для работников учреждения образования.

Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части участия сборных команд работников учреждения образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

33.7. Наниматель обязан создавать для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводят мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников учреждения образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

33.8. Закреплять ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза за учреждением образования, в которых они работали и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путём развития волонтерского движения.

33.9. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого Профсоюза на республиканском и районном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования.

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

33.11. Определить в Договоре дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в учреждении образования ветеранов отрасли и отраслевого Профсоюза.

33.12. Нанимателю отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных



мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств учреждения образования при их наличии.

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

34. Наниматель обязуется:

содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения молодежи учреждения образования, их медицинских осмотров.

35. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

36. Стороны обязуются:

содействовать в выделении мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи учреждения образования.

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Договором.

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

## ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО АКТИВА

39. Наниматель обязуется:

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

39.2. Рассматривать по представлению районной организации Профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами первичной профсоюзной организации в ходе профсоюзных собраний ППО, конференций, встреч в коллективе учреждения образования, а также по итогам проверок, проведенных руководящими профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

39.3. Предоставлять материальную базу на безвозмездной основе для проведения совместных с районной организацией Профсоюза мероприятий областного, районного уровней (конференций, семинаров, конкурсов, смотров-конкурсов художественной самодеятельности, спортивных соревнований и туристических слетов).

40. Первичная профсоюзная организация обязуется:

40.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, профессиональных союзах, социальном партнерстве, реализации коллективного договора.

40.2. Оказывать из профсоюзного бюджета материальную помощь остро нуждающимся членам первичной профсоюзной организации в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена первичной профсоюзной организации.

41. Стороны пришли к соглашению:

41.1. Проводить согласованную политику по укреплению первичной профсоюзной организации в учреждении образования.

41.2. Использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в учреждении образования условий для обеспечения гласности в деятельности первичной профсоюзной организации.

Нанимателю обеспечивать предоставление профсоюзному комитету ППО 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.

41.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в планы совместной работы Министерства образования и Профсоюза, Главного управления и областной организации Профсоюза, Отдела по образованию, спорта и туризма и районной организации Профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время 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, соответствующих вышестоящих профсоюзных

органов.

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 первичной профсоюзной организации.

41.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным первичной профсоюзной организацией, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

41.6. Учитывать при представлении профсоюзных работников к поощрению ведомственными наградами Министерства образования наличие наград Профсоюза.

41.7. Нанимателям устанавливать работникам, избранным председателями ППО и не освобожденным от основной работы (выполняющим работу в первичной профсоюзной организации на общественных началах), стимулирующие выплаты:

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

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

Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов первичной профсоюзной организации.

41.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников–членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 ”Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов“, Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных организаций.

41.9. Предоставлять на основании Договора, действующего в учреждении образования помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь ”О профессиональных союзах“, Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012 г. № 150 ”О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом”.

41.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

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

работников, избранных в районный, областной, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы – с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по Договору, а также общественных инспекторов по охране труда – с согласия ППО.

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 с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления ППО.

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

41.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 42.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

41.12. Не заключать контракты без согласия работников, работающих по трудовому договору на неопределенный срок и избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания.

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

41.13. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

## СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

42. Стороны пришли к соглашению:

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

42.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования допускается с уведомления профсоюзного комитета ППО и районного комитета Профсоюза.

43. Первичная профсоюзная организация обязуется:

43.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов первичной профсоюзной организации.

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

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

## ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА 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. Первичная профсоюзная организация обязуется:

46.1. Изучать практику социального партнерства в учреждении образования, реализацию Договора, анализировать проект Договора учреждения образования, изменения и (или) дополнения в нем на соответствие Соглашению.

47. Стороны пришли к соглашению:

47.1. Контроль за выполнением Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия по контролю за выполнением Договора, которому Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итоги выполнения Договора, внесение в него изменений и (или)

дополнений рассматриваются на профсоюзном собрании ППО.

47.2. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

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

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

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 могут быть:

лишены надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;  
привлечены 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. Проводить разъяснительную работу в учреждении образования о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в трудовых коллективах.

47.6. Проект Договора, изменений и (или) дополнений в них направляются до подписания Сторонами в районную организацию Профсоюза в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие Соглашению.

48. Действие Договора распространяется на нанимателя и работников – членов Первичной профсоюзной организации, от имени которых он заключался.

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

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

Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

49. Выполнение Договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

Наниматель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании ППО не реже двух раз в год.

Одобен на профсоюзном собрании ППО 27 мая 2022 г., протокол № 2

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_И.А.Сирвутис  
27.05.2022

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_М.Н.Гридюшко  
27.05.2022

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ  
ГУО «Гимназия № 4  
г. Витебска»  
от 27.05.2022 № 01-02-/209/2- од

ПОЛОЖЕНИЕ  
о порядке осуществления премирования  
работников государственного учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее 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 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», Указом Президента Республики Беларусь от 23 декабря 2019 г. 475 «Об обеспечении деятельности бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 2019 г. № 948 «О реализации Указа Президента Республики Беларусь от 23 декабря 2019 г. № 475», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с изменениями и дополнениями, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и дополнениями, постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25 ноября 2020 года № 286.

1.2 Для целей настоящего Положения применяются термины и их определения в значениях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27, Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь».

2. Порядок премирования

2.1. Премирование производится 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.

2.2. На выплату премий работникам учреждения образования направляются средства бюджета в размере 20 % от суммы окладов работников,



а также средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством.

2.3. Премирование работников учреждения образования производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ.

2.4. Премирование работников учреждения образования производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации на основании настоящего положения.

2.5. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

2.6 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.

2.7. Работнику, проработавшему неполный период, за который осуществляется выплата 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.

2.8. Работникам, добросовестно и качественно выполняющим свои должностные обязанности, не имеющим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, начисляется ежемесячная премия в размере 5% от оклада за фактически отработанное время с учетом работы по совместительству.

2.9. Помимо премии, установленной в пункте 2.8. настоящего Положения руководитель может дополнительно премироваться из неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда в процентном отношении от оклада.

Премия предельными размерами не ограничивается.

2.10. Премия может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении премии по нескольким основаниям они суммируются

2.11. Премирование руководителя учреждения образования осуществляется начальником отдела по образованию, спорта и туризма по согласованию с райкомом профсоюза на основании Положения.

### 3. ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРЕМИРОВАНИЯ:

3.1. для заместителей руководителя учреждения образования:

3.2. для педагогических работников:

### 3.3. для иных работников:

Премия выплачивается в сроки, указанные в графике выплаты заработной платы учреждения.

#### 4. ПОКАЗАТЕЛИ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРОВ ПРЕМИИ (ЛИШЕНИЯ) ПРЕМИИ

4.1. При наложении дисциплинарного взыскания работнику учреждения образования в виде замечания размер премии снижается на 50% за тот месяц, в котором наложено дисциплинарное взыскание.

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

4.3. Лишение премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом руководителя с указанием причин лишения премии.

При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с ППО и доведен работнику учреждения образования для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

Одобрено на профсоюзном собрании ППО 27 мая 2022 г., протокол №2

#### СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУО «Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки  
от 27 мая 2022 г. № 20/68

УТВЕРЖДЕНО

Приказ

ГУО «Гимназия № 4

г. Витебска»

от 27.05.2022 № 01-02-/209/2- од

## ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях установления надбавок работникам  
государственного учреждений образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

### 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее 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 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», Указом Президента Республики Беларусь от 23 декабря 2019 г. 475 «Об обеспечении деятельности бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 2019 г. № 948 «О реализации Указа Президента Республики Беларусь от 23 декабря 2019 г. 475», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с изменениями и дополнениями, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и дополнениями в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 11 декабря 2019 года № 185, постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25 ноября 2020 года № 286, постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 21 июня 2021 года № 130».

1.2. Для целей настоящего Положения применяются термины и их определения в значениях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27, Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь».

1.3. Установление надбавок производится с целью повышения творческой активности и качества работы работников государственных учреждений образования, совершенствования ими образовательного процесса и укрепления

материально-технической базы учреждений образования, структурных подразделений.

1.4. Источником средств, направляемых на материальное стимулирование, являются средства бюджета в пределах выделенных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

## II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается заместителям руководителя из числа педагогических работников учреждений образования, занятых в образовании, в размере 30% от оклада.

2.2. Порядок и условия установления надбавки за характер труда педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ:

2.2.1. На установление надбавки направляется - 10% суммы окладов работников.

Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника

2.2.2. 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.

2.2.3. Конкретные размеры надбавок работникам устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации на основании настоящего положения.

2.2.4. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям (при установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются).

Надбавки устанавливаются ежемесячно.

Основания для установления надбавки за характер труда в процентах от базовой ставки:

2.2.4.1. 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 % от базовой ставки;

2.2.4.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 60 % от базовой ставки;

2.2.4.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 60 % от базовой ставки;

2.2.4.4. 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 % от базовой ставки;

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

2.2.4.6. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании- до 60 % от базовой ставки;

2.2.4.7. за организацию групп продленного дня (заместителям руководителя)– до 60 % от базовой ставки;

2.2.4.8. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования – до 60% от базовой ставки.

2.2.4.9. за работу в классах (группах) с изучением предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования– до 60 % от базовой ставки.

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

2.3.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, обновление материально–технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

2.3.2. На выплату надбавок работникам учреждений направляются средства бюджета в размере 15 % от суммы окладов работников.

2.3.3. Размер надбавки каждого работника учреждения определяется дифференцированно с учетом его личного вклада в работу учреждения образования и максимальными размерами не ограничивается. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

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

2.3.5. Для отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

2.3.6. заместители руководителя:

2.3.7. для педагогических работников:

2.3.8. для иных работников:

2.3.9. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении образования создается комиссия, которая на основании положения определяет размеры надбавок. Размер надбавки конкретному работнику устанавливается с учетом его личного вклада в работу учреждения образования.

2.3.10. Конкретный размер надбавки за высокие достижения в труде устанавливается приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

2.4. Порядок и условия установления надбавки за сложность и напряженность труда.

2.4.1. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается рабочим профессиям учреждения образования в пределах выделенных ассигнований на год.

2.4.2. Конкретный размер надбавки за сложность и напряженность труда устанавливается приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации. Надбавка устанавливается ежемесячно.

2.4.3. Показатели установления надбавки:

2.4.3.1. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками—до 10%;

2.4.3.2. объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность - до 20%;

2.4.3.3. качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ—до 10%

2.4.3.4. стабильное, непосредственное улучшение работником показателей работы организации—до 10%.

2.5 Порядок и условия установления надбавки молодым специалистам (за исключением педагогических работников)

Надбавка молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которые распределены, направлены на работу в учреждение образования, устанавливается в течение двух лет с даты приема их на работу в размере до 20 процентов (включительно) от оклада.

2.5.1. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ), но не выше размера, установленного положением.

2.5.2. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается руководителем учреждения образования.

Одобрено на профсоюзном собрании ППО 27 мая 2022, протокол №2

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного  
комитета первичной профсоюзной  
организации ГУО «Гимназия № 4 г.  
Витебска»

Белорусского профессионального  
союза работников образования и науки  
от 27.05.2022 № 20/68

УТВЕРЖДЕНО

Приказ

ГУО «Гимназия № 4

г. Витебска»

от 27.05.2022 № 01-02-/209/2- од

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Гимназия № 4 г. Витебска»

1. Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 N 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», «Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15.06.2020 №342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление педагогических работников».

2. Источниками средств, направленных на оказание единовременной выплаты на оздоровление являются:

средства бюджета, выделяемые в размере 1 оклада работника учреждения образования;

средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;

средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

3. Расчет средств, направляемых для оказания единовременной выплаты, осуществляется ежегодно на календарный год, в дальнейшем пересматривается в связи с изменением оклада работника.

4. Единовременная выплата на оздоровление руководителям учреждений оказывается на основании приказа начальника отдела по образованию, спорта и туризма, согласованного с районным комитетом Профсоюза в размере 1 оклада один раз в календарный год, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск), независимо от количества частей, на которые делится трудовой отпуск, либо при увольнении пропорционально отработанному времени на основании заявления работника.

5. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования оказывается на основании приказа руководителя учреждения образования, согласованного с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в размере 1 оклада один раз в календарный год, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск), независимо от количества



частей, на которые делится трудовой отпуск, либо при увольнении пропорционально отработанному времени на основании заявления работника.

6. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

6.1. Порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников (включая работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, принятым 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 на оздоровление в размере 1 оклада.

6.2. Педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

6.3. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада работника. Работникам, работающим на неполную ставку, выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы.

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

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

6.6. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в конце календарного года по заявлению работника, если ему в текущем календарном году отпуск не предоставлялся.

Одобрено на профсоюзном собрании ППО 27 мая 2022, протокол №2

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
государственного учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки  
от 27.05.2022 № 20/68

УТВЕРЖДЕНО

Приказ

ГУО «Гимназия № 4

г. Витебска»

от 27.05.2022 № 01-02-/209/2- од

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи материальной помощи  
работникам государственного учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

1. Настоящее Положение о порядке оказания материальной помощи руководителям учреждений образования, руководителям государственных учреждений, подчиненных отделу по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска (далее – руководителям учреждений) 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 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», Указом Президента Республики Беларусь от 23 декабря 2019 г. 475 «Об обеспечении деятельности бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 2019 г. № 948 «О реализации Указа Президента Республики Беларусь от 23 декабря 2019 г. 475».

2. Источником средств на оказание материальной помощи являются:  
средства бюджета, выделяемые в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников учреждения образования;

средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;

средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

3. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения образования по согласованному с профсоюзным комитетом.

4. 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, в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

- |   |       |
|---|-------|
| 1.1 рождение ребенка                        | 5     |
| 1.2. бракосочетание работника               | 5     |
| 1.3. вследствие стихийного бедствия         | до 10 |
| 1.4. смерти близкого родственника работника | 5     |

(муж, жена, дети, родители)

- |  |   |
|--|---|
| 1.5. продолжительной болезни работника (свыше 1 месяца)                                    | 2 |
| 1.6. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (не более одного раза в год)            | 2 |
| 1.7. семьям, воспитывающим ребенка –инвалида до 18 лет (не более одного раза в год)        | 2 |
| 1.8. семьям, воспитывающим 2 и более детей одним из родителей (не более одного раза в год) | 2 |
| 1.9. в связи с круглыми датами в жизни работника (с 20,30,40,60,70лет)                     | 1 |
| 1.10. при выходе на заслуженный отдых (пенсию) в случае увольнения                         | 5 |
| 1.11. в связи с 50-летием  | 5 |

Материальная помощь выплачивается в сроки выплаты заработной платы.

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников, в конце года распределяются между работниками в равных долях. Вновь принятым работникам средства материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников, в конце года распределяются пропорционально отработанным месяцам.

Одобрено на профсоюзном собрании ППО 27 мая 2022, протокол № 2

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания профсоюзного  
комитета первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки  
от 27.05.2022 № 20/68

**ГРАФИК**  
**выплаты заработной платы**  
**работникам государственного учреждения образования**  
**«Гимназия № 4 г. Витебска»**

	Дата
Заработная плата за первую половину месяца	Ежемесячно 10 числа следующего за отчетным
Премия	Ежемесячно 18 числа следующего за отчетным
Аванс (заработная плата за первую половину месяца)	Ежемесячно 23 числа следующего за отчетным

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

Перечень категорий работников,  
которым устанавливается суммированный учет рабочего времени

1. Сторож.  
Учетный период – полугодие

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

Перечень работников,  
продолжительность рабочей смены которых 12 часов (24 часа)

Сторож.

Основание: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.2008 № 104 (с изменениями и дополнениями).

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

Перечень работников,  
с которыми должен быть заключен договор  
о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Заместитель директора по хозяйственной работе
2. Сторож
3. Библиотекарь
4. Лаборант
5. Гардеробщик

**Основание:**

1. Статьи 404-405 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 № 764 (ред. от 08.02.2020) «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности».

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

## Перечень компенсирующих выплат

доплаты	Порядок установления доплаты	Размер доплаты	Нормативный документ
Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличения объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	За фактически отработанное время	В размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличения объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем.	Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13
За работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	35 % часового оклада работника	Статья 70 Трудового Кодекса Республики Беларусь, Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13
Компенсация за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни	За фактически отработанное время	<p>За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата:</p> <p>1) работникам со сдельной оплатой труда - не ниже сдельных расценок;</p> <p>2) работникам с повременной оплатой труда - не ниже часовых окладов.</p> <p>Конкретный размер доплаты в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливается Правительством Республики Беларусь.</p> <p>За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день</p>	Статья 69 Трудового Кодекса Республики Беларусь



		<p>отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).</p> <p>Если работа в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.</p>	
--	--	---	--

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.С.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, размер и порядок ее выплаты

Перечень работников	Размер доплаты, % от базовой ставки
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 31 % до 50 % (включительно) от базовой ставки	
Руководитель учреждения образования	
Заместитель директора по учебной работе, воспитательной работе	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Педагог-психолог	
Педагог-организатор	
Педагог социальный	
Заведующим библиотекой, библиотекарям учреждений среднего образования за работу с библиотечным фондом учебников:	
Заведующий библиотекой	1 % от базовой ставки за каждую 1000 (тысячу) экземпляров учебников, но не более 15 %
Библиотекарь	1 % от базовой ставки за каждую 1000 (тысячу) экземпляров учебников, но не более 15 %

Условия установления доплаты за особые условия труда:

Доплата устанавливается работникам, которые работают в учреждениях образования для детей с особенностями психофизического развития, в классах (группах) для детей с особенностями психофизического развития, в классах (группах) интегрированного обучения и воспитания.

Конкретный размер доплат работникам определяется нанимателем в зависимости от особенностей выполняемой ими работы.

Доплаты руководителю учреждения образования, имеющих в составе классы (группы) для детей с особенностями психофизического развития, производится при наличии в учреждении образования не менее двух таких классов (групп).

Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и дополнениями.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
 организаций и должностей педагогических работников, продолжительность  
 основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней

Наименование организаций	Наименование должностей	Продолжительность основного отпуска (в календарных днях)
Учреждение образования	Директор, заместители директора по учебной, воспитательной работе, учителя, учителя-дефектологи, педагог-психолог, педагог социальный, педагог-организатор, руководители по военно-патриотическому воспитанию	56
Организации образования	Работники, признанные инвалидами	30
	Работники моложе восемнадцати лет	30

Основание:

1. статья 155 Трудового кодекса Республики Беларусь;
2. п. 1.и п.2. Перечни категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01. 2008 г. № 100 (с изменениями и дополнениями).

Директор государственного  
 учреждения образования  
 «Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
 организации государственного  
 учреждения образования  
 «Гимназия № 4 г. Витебска»  
 Белорусского профессионального союза  
 работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

### Условия переноса трудового отпуска работника

По договоренности с нанимателем работник имеет право перенести трудовой отпуск:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с обучением (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);
- при необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет;
- при необходимости ухода за больными родителями или детьми;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи со смертью близких родственников;
- в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время трудового отпуска;
- с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством.

Основание: статья 171 Трудового Кодекса Республики Беларусь

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

### Отзыв работника из отпуска

Руководитель может отозвать работника из отпуска в случае производственной необходимости:

- подготовка к новому учебному году;
- ликвидация последствий чрезвычайной ситуации.
- отсутствие работников.

Основание: статья 174 Трудового Кодекса Республики Беларусь

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

О дополнительном поощрительном отпуске  
за работу по контрактной форме найма для работников  
учреждения образования

№	Наименование должности	Основной отпуск	Поощрительный отпуск
1.	Директор	56	2
2.	Зам. директора по учебной работе	56	2
3.	Зам. директора по воспитательной работе	56	2
4.	Руководитель по военно-патриотическому воспитанию	56	2
5.	Учитель	56	2
6.	Учитель-дефектолог	56	2
7.	Педагог-психолог	56	2
8.	Педагог социальный	56	2
9.	Педагог-организатор	56	2
10.	Воспитатель (ГПД)	56	2
11.	Библиотекарь	24	5
12.	Зам. директора по хозяйственной работе	24	5
13.	Инженер-программист	24	5
14.	Оператор ЭВМ	24	5
15.	Инспектор по кадрам	24	5
16.	Секретарь	24	5
17.	Лаборант	24	5
18.	Уборщик территории	24	5
19.	Сторож	24	5
20.	Уборщик помещений	24	5
21.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	24	5
22.	Гардеробщик	24	5

ОСНОВАНИЕ:

пункт 3 статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки  
\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко



## Приложение № 15

## О надбавке за работу по контрактной форме найма

## для работников учреждения образования

Установить, в качестве дополнительной меры стимулирования труда для руководителей и работников учреждений образования, государственных учреждений, подчиненных отделу по образованию, спорта и туризма администрации Железнодорожного района г. Витебска (далее – руководители и работники учреждений), надбавку в размере не более 50 процентов оклада:

работникам организаций образования на 30%;  
руководителям организаций образования на 50%;  
педагогам-психологам и социальным педагогам на 50 %;  
руководителю военно-патриотического воспитания на 50 %;  
бывшим молодым специалистам, оставшимся на третий год работы - на 35%;

## ОСНОВАНИЕ:

пункт 3 статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

О предоставлении дополнительного отпуска  
за ненормированный рабочий день

Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день предоставлять следующим категориям работников:  
заместитель директора по хозяйственной работе – 6;

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

Основание:

статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь

Постановление Совета Министров РБ от 18.03.2008г № 408 (в редакции постановлений Совмина от 05.01.2011 № 14, от 30.06.2014 № 636)

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

## П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий рабочих и должностей служащих работников,  
занятых на работах, связанных с загрязнением кожных покровов,  
которые должны обеспечиваться смывающими и  
обезвреживающими средствами

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

## 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  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

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

№ № п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркиро- ка 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			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа			
		Очки защитные	ЗНГ	До износа			
		<i>При выполнении работ с кислотами дополнительно:</i>					
		Халат х/б с кислотозащитной пропиткой		12			

		вместо халата х/б			
		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 и сооружений	Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б)	ЗМи		
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные		До износа	
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Очки защитные	Г	До износа	
		Респиратор		До износа	
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
		Каска защитная		24	
		Пояс предохранительный ляпочный		Дежурный	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
		Перчатки зимние двухпалые	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 (вахтер)	<i>При работе вахтером:</i> Халат х/б	ЗМи	12		
		<i>При работе сторожем:</i> Костюм х/б	ЗМи	12		
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>				
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36		
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный		
		Сапоги резиновые	В	24		
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
		Полушубок	Тн	Дежурный		
		Валяная обувь	Тн20	48		
		Галоши на валяную обувь		24		
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа		
		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 туалетов дополнительно:</i>						
Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм			До износа		
Нарукавники прорезиненные	Бм			До износа		
Перчатки резиновые	Бм			До износа		
Перчатки резиновые	Вн			До износа		
Нарукавники прорезиненные	Вн			Дежурные		

Основание:

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

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, в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.09.2012 № 107).

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

4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209, в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 июня 2019 г. № 30)

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, должностей служащих работников и видов работ,  
для выполнения которых обязательны  
предварительные, периодические и внеочередные медосмотры

№ 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	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	Приложение 3 П.4.Работы по оперативному обслуживанию, ремонту,	1 раз в два года



	сооружений	регуливровке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ	
	Работники учреждений общего среднего образования	Приложение 3 П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год

**ОСНОВАНИЕ:**

1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

**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:
  - 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.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

## ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Вахта в учебных корпусах.
2. Учебные мастерские.
3. Химические и физические лаборатории.
4. Столярная и слесарная мастерские.
5. Кабинет информатики.
6. Спортивный зал.

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

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

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

Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл)	1 уп.
Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10	3 уп.
Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.)	1 уп.
Валидол 0,06 № 10	1 уп.
Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл)	1 уп.
Глицерилтринитрат 0,0005 № 40	1 уп.
Дротаверин 0,04 № 20	1 уп.
Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10	1 уп.
Калия перманганат 5,0	1 уп.
Лоперамид 0,002 № 10	1 уп.
Лоратадин 0,01 №10	1 уп.
Магния сульфат 10,0	2 уп.
Метамизол натрий 0,5 № 10	2 уп.
Натрия гидрокарбонат 20.0	1 уп.
Нафазолина 0,1% р-р	1 фл.
Парацетамол 0,5 № 10	2 уп.
Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл	1 фл.
Сульфацетамида р-р 30% - 5 мл	2 уп.
Уголь активированный 0,5 № 10	2 уп.
Цитрамон 0,5 № 6	2 уп.
Бинт нестерильный 5 м x 10 см	2 уп.
Бинт стерильный 5 м x 10 см	1 уп.
Вата гигроскопическая 50,0	1 уп.
Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинская длиной 100 см	1 шт.
Лейкопластырь бактерицидный 4 x 10 см	2 уп.
Напальчник резиновый	2 шт.
Ножницы	1 шт.
Пипетка	1 шт.
Термометр медицинский	1 шт.
Инструкция по применению вложений	1 шт.

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014 № 80 (в редакции постановления

Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 17.02.2016 № 31) «Об установлении перечней аптек первой помощи, аптек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации».

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»

\_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ М.Н.Гридюшко

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор государственного  
 учреждения образования  
 «Гимназия № 4 г. Витебска»  
 \_\_\_\_\_ И.А.Сирвутис

Перспективный план  
 мероприятий по охране труда  
 государственного учреждения образования  
 «Гимназия № 4 г. Витебска»  
 на 2022-2025 годы

№ п/п	Наименование мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнение мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий
		планируемая (руб.)	фактическая (руб.)			
1.	Перезарядка и приобретение огнетушителей	198,0		Июнь-июль	зам. директора по ХР гимназии	
2.	Текущий ремонт учреждения образования, создание безопасных условий	2000,0		В течение года	директор гимназии	
3.	Замена оконных блоков	2500, 0		По мере износа	Директор гимназии, зам. директора по ХР	

4.	Замена линолеума	1000		По мере износа	директор гимназии, зам. директора по ХР	
5.	Приобретение (поверка) защитных средств (самоспасатели)	600,0		в 2025 г.	директор гимназии,	
6.	Приобретение спецодежды	100,0		По мере необходимости	директор гимназии,	
7.	Ремонт пищеблоков (замена технологического оборудования)	1000,0		По мере необходимости	зам. директора по ХР гимназии	
8.	Обучение ПТМ	100,0		в течение года	директор гимназии, зам. директора по ХР,	
9.	Проверка знаний по охране труда			в течение года	комиссия по охране труда	
10.	Анализ состояния травматизма в учреждении образования			поквартально	директор гимназии	
11.	Проведение лекций, бесед, практикумов с участием представителей МЧС, Энергонадзор, центр гигиены и эпидимеологии, Департамент труда			в течение года	директор гимназии	
	ИТОГО:	7498,0				

Основание:

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2013 г. N 111 с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 апреля 2020 г. №43 «Инструкция о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда»

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
государственного учреждения образования  
«Гимназия № 4 г. Витебска»  
от 27.05. 2022 № 20/68