

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного учреждения образования**  
**«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 15 Г.ГОМЕЛЯ»**  
**на 2025-2028 годы**

Одобен на профсоюзном собрании  
«30» сентября 2025 года, протокол №1

## СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения	4
II. Организация, нормирование и оплата труда	8
III. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства	16
IV. Гарантии занятости	24
V. Охрана труда	32
VI. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников	37
VII. Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива	41
VIII. Сохранение интересов работников при проведении приватизации	45
IX. Организация выполнения Договора и контроль за его выполнением. Ответственность сторон за невыполнение (нарушение) условий Договора	45
Приложения:	
Приложение №1 Положение о премировании работников государственного учреждения образования	48
Приложение №2 Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования	54
Приложение №3 Положение о размере и порядке установления надбавок за характер труда работникам государственного учреждения образования	57
Приложение №4 Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования	61
Приложение №5. Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования	65
Приложение №6 Положение об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования	69
Приложение №7 Перечень должностей (профессий рабочих), которым устанавливается ненормированный рабочий день	72
Приложение №8 Перечень должностей служащих и профессий рабочих государственного учреждения образования на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	73
Приложение №9. План мероприятий по охране труда	74
Приложение №10. Перечень профессий рабочих и должностей служащих государственного учреждения образования, с которыми заключается письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности	79
Приложение №11. Перечень профессий рабочих и должностей служащих государственного учреждения образования, которым	82

бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам	
Приложение №12.Список профессий рабочих и должностей служащих государственного учреждения образования, подлежащих обязательным предварительным при приеме на работу и периодическим медицинским осмотрам	88
Приложение №13. Перечень профессий рабочих и должностей служащих государственного учреждения образования, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов	92
Приложение №14. Перечень подразделений государственного учреждения образования для обеспечения аптечками первой помощи (универсальными) при несчастных случаях	93
Приложение №15. Перечень вложений, входящих в аптечки первой помощи (универсальные) при несчастных случаях государственного учреждения образования	95
Приложение №16. Перечень профессий рабочих и должностей служащих государственного учреждения образования, которым вводится суммированный учет рабочего времени с указанием учетного периода	98
Приложение №17. Перечень профессий рабочих и должностей служащих государственного учреждения образования, которым по условиям производства перерыв для отдыха и питания предоставляется в течение рабочего дня и включается в рабочее время	99
Приложение №18. Положение о комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи, выплаты на оздоровление государственного учреждения образования	100

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного учреждения образования**  
**«Средняя школа №15 г.Гомеля» на 2025-2028 годы**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа №15 г.Гомеля» от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Средняя школа №15 г.Гомеля» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников- членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее- Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее - Профком), и государственное учреждение образования «Средняя школа №15 г.Гомеля» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Евсеенко Людмилы Николаевны, директора .

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, надлежащего уровня оплаты труда, здоровых и безопасных условий труда, эффективной работы организации, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4.Наниматель признает ППО единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

5.Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 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 2025-2028 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2025-2028 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма администрации Новобелицкого района г.Гомеля и Новобелицкой районной г.Гомеля организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя, работников – членов Профсоюза, а также вновь принятых работников, являющихся членами Профсоюза либо вступивших в Профсоюз после принятия Договора.

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 организации.

Действие иных положений Договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза.

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту социально-экономических, трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

Положения Договора, кроме предусмотренных частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь, распространяются на работников, от имени которых он не заключался (вновь принимаемых работников, работников – не членов Профсоюза, а также утративших профсоюзное членство и др.), на основании их письменного согласия путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из сторон (Нанимателя и Профкома).

При вступлении работника в члены Профсоюза письменного согласия о распространении на него действия коллективного договора не требуется.

В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия Договора дальнейшее распространение на него положений Договора (кроме указанных в части второй статьи 365 Трудового

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

кодекса Республики Беларусь) будет осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, от имени которых он не заключался.

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам (далее-Комиссия) и (или) собрании работников.

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после обсуждения и одобрения его на профсоюзном собрании, собрании работников.

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

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

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.

10. Письменное требование о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия настоящего Договора.

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

Переговоры по принятию и подписанию нового Договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать трех месяцев.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством, Договор действует до истечения срока его действия, если стороны не приняли иного решения.

При ликвидации Сторон Договора сохраняет свое действие в течение всего времени ликвидации.

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

13. Контроль за выполнением Договора, разрешением разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Комиссия.

Комиссия не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Договора (с составлением справки), которые рассматриваются на профсоюзном собрании, собрании работников доводятся до сведения коллектива работников – членов Профсоюза.

14. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и регистрируется в Управлении по труду и занятости Гомельского городского исполнительного комитета.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Управлении по труду и занятости Гомельского городского исполнительного комитета не позднее одного месяца с момента принятия.

16. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 в регистрирующем органе, 1 – у Нанимателя, 1 – в ППО, 1-в Новобелицкой районной г. Гомеля организации Профсоюза, в которой ППО находится на профсоюзном обслуживании, 1 - размещается на стенде организации для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17. Договор вступает в силу « » 2025 года и действует до « » 2028 года до заключения нового Договора, но не более трех лет и в соответствии с частью второй статьи 367 Трудового кодекса Республики Беларусь продолжает действовать до момента заключения нового, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему, которое одобряется на профсоюзном собрании, собрании работников

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

## ГЛАВА 1 ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

### **18. Наниматель обязуется:**

18.1. доводить до сведения коллектива работников организации нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение двух дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников;

18.2. принимать участие в разработке проектов документов, касающихся организации, нормирования и условий оплаты труда;

18.3. проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда;

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

### **19. Профком обязуется:**

19.1. информировать членов Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей;

19.2. осуществлять общественный контроль, за своевременным введением в действие нормативных правовых актов и локальных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок и доплат, фонда материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах осуществления общественного контроля (мониторинга) информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков;

19.3. способствовать укреплению производственно - технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю;

19.4. по мере необходимости консультировать членов Профсоюза по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда;

19.5. обеспечивать реализацию в полном объеме полномочий

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

профсоюзных органов в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава);

### **20. Стороны пришли к соглашению:**

20.1. все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – материальное стимулирование), оказания материальной помощи, решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

При согласовании с Профкомом необходимо указать номер и дату протокола заседания профсоюзного комитета;

20.2. производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение №1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании, собрании работников или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в организации создается соответствующая комиссия, с включением в ее состав представителя ППО.

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

20.3. премирование руководителя организации, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом образования, спорта и туризма администрации Новобелицкого района г.Гомеля по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

Премировать руководителя (заместителя руководителя) учреждения образования за педагогическую деятельность в соответствии с Положением о премировании учреждения образования.

В случае если на работника возложена обязанность по замене отсутствующего руководителя, то приказы о его поощрении за указанный период подлежат согласованию с комитетом Профсоюза вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой такой работник состоит на профсоюзном учете;

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

20.4. размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно, в соответствии с действующим законодательством.

Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится филиалом в сфере образования по Новобелицкому району г.Гомеля ГУ «Гомельский городской центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций» до сведения Нанимателя и Профкома за подписью.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются в течение текущего календарного года на премирование работников в соответствии с законодательством и в порядке, установленном Приложением №1 к настоящему Договору;

20.5. производить распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год (включая часы педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам по согласованию с Профкомом.

Руководитель учреждения образования осуществляет учет, контроль и несет ответственность за выполнение ее каждым педагогическим работником в полном объеме.

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

Наниматель обязан обеспечить педагогическим работникам, работающим на ставку, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с их согласия нагрузку не менее чем установленной до отпуска по беременности и родам.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графиком работ (сменности), расписанием занятий и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР, Договором и согласовывается с Профкомом.

Правила внутреннего трудового распорядка, должностные

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

(рабочие) инструкции, графики отпусков, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, приказы о распределении педагогической нагрузки, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок и доплат, распределении премии, о выделении материальной помощи) и другие локальные правовые акты утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом;

Проекты документы, которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом, рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета в недельный срок после их предоставления Нанимателем.

20.6. оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам (Приложение 4), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

20.7. осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение 5), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

20.8. устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение №2), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

20.9. устанавливать надбавки за характер труда работникам государственного учреждения образования в соответствии с Положением о размерах и порядке установления надбавок (Приложение №3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

20.10. осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом;

20.11. производить единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования, Профсоюза, органов исполнительной власти согласно соответствующим Положениям о наградах.

20.12. дополнительное премирование руководителя и работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с приложением №1 настоящего Договора, районного Соглашения по

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

подпись

инициалы, фамилия

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

подпись

инициалы, фамилия

согласованию организациями Профсоюза соответствующего уровня;

20.13. при наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, вывоз детей на оздоровление, болезнь обучающегося( обучающихся) и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в отрасли в порядке, определяемом Договором.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными (рабочими), функциональными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме;

20.14. устанавливать работникам при заключении (продлении) контрактов в соответствии с пунктом 3 части первой со статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса меры по дополнительному материального стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска в максимальных размерах)

Устанавливать выпускникам, направленным на работу, надбавку в соответствии со статьей 261<sup>2</sup> Трудового кодекса в размере 50% от оклада на весь период обязательной отработки.

20.15. устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций реализующих образовательные программы научно-ориентированное образования получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

20.15.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере 25% оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.15.2. материальную помощь на обустройство в размере 10 базовых величин;

20.15.3. оптимальный режим труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

20.15.4. возможность посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях;

20.16. установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье;

20.17. производить выплату заработной платы не реже двух раз в

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

месяц: не позднее 20 числа – за первую половину текущего месяца и не позднее 5 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными днями, государственными праздниками и праздничными днями заработную плату выплачивать накануне их;

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

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

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

20.20. за нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством;

20.21. при введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах проводить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом (бухгалтерией) с последующим перерасчетом заработной платы;

20.22. перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплаты за особые условия труда, определяется Приложением № 6 к настоящему Договору.

Порядок ее выплаты регулируются Положением об осуществлении компенсирующих выплат работникам учреждения образования Приложение № 6 к настоящему Договору.

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

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

Руководителю организации конкретный размер доплаты за особые условия труда устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт, по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза;

20.23. проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорского - преподавательского состава).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организации (работники культуры, физической культуры и спорта, медицинские работники и др.) осуществляются в соответствии с законодательством;

20.24. привлечение работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, районным Соглашением, Договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) (далее – Трудовой кодекс), 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.

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

20.26. 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 других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа Нанимателя.

20.27. Деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной,

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

физкультурно - оздоровительной и спортивно - массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами Нанимателя;

20.28. устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 Трудового кодекса соответствии с приложением №10 к настоящему Договору;

20.29. установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению № 15 к настоящему Договору;

20.30. наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю (сокращения продолжительности работы на один час согласно законодательству) матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю), повышением квалификации, переподготовкой, направлением в командировку, участия в спортивно-массовых и культурно-массовых мероприятиях на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (Приложение № 8 к настоящему Договору);

20.31. анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер;

20.32. установить в Правилах внутреннего трудового распорядка перечень работ, порядок и место приема пищи, где по условиям производства работнику нельзя установить время, необходимое для приема пищи, предоставляемого в течение рабочего дня, и которое включается в рабочее время;

20.33. руководитель (заместитель) имеет право на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу;

20.34. часы организационно-воспитательной работы в виде классного руководства поручаются работникам, имеющим статус молодого специалиста, только с их согласия.

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

## ГЛАВА 2

### ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

#### **21. Наниматель обязуется:**

21.1. утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности), трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, об оказании материальной помощи) и иные по согласованию с Профкомом;

21.2. приглашать председателя ППО на все совещания, проводимые Нанимателем;

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

21.4. при решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, принятие решений осуществлять с согласия Профкома.

Предусматривать данный порядок при работе с другими локальными правовыми актами;

21.5. включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников;

#### **22. Профком обязуется:**

22.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке;

22.2. оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, оплате и об охране труда, профессиональных союзах и социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь;

22.3. осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, в пределах компетенции консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы жалобы, заявления и письма.

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

подпись

инициалы, фамилия

В соответствии с законодательством по просьбе члена Профсоюза оказывать содействие в обращении в суд с исковым заявлением в защиту трудовых и социально-экономических прав работника, представлении в суде его интересов;

22.4. информировать систематически работников о деятельности Профкома не реже одного раза в год;

22.5. проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в недельный срок после их представления Нанимателем.

### **23. Стороны пришли к соглашению:**

23.1. локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников, утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом;

23.2. установленные законодательством, Соглашением, настоящим Договором полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах организации;

23.3. предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организации, другой Стороне;

23.4. 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 15.12.2014 №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях Нанимателя и Профкома;

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

23.6. наниматель имеет право в соответствии со статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

подпись

инициалы, фамилия

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

подпись

инициалы, фамилия

существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

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

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

23.7. 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 Республики Беларусь, и в установленные им сроки;

23.8. предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса;

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование и специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, - перед или в период прохождения промежуточной и итоговой аттестации, аттестации в порядке экстерната, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы научно - ориентированного образования;

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

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

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

учителям учреждений образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования, – в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

одиноким родителям, разведенным женщинам и мужчинам, воспитывающим одного и более детей до 14 лет;

23.9. предоставлять работнику трудовой отпуск, при наличии у него путевки на санаторно - курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные (оздоровительные) учреждения в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском по графику отпусков, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы;

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

Работникам, впервые получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, по направлению Нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса и иными законодательными актами;

Направление для получения образования оформляется приказом Нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств Нанимателя - 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 трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового Кодекса;

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

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

23.12. Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям работников, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, а также иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, Договором;

23.13. по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней.

Предоставлять по письменному заявлению работника не более трех календарных дней с сохранением за ним среднего заработка в случае:

рождения ребенка – до 3 календарных дней, в течении 1 месяца после рождения ребенка (отцу, бабушке);

регистрации заключения брака – до 3 календарных дней;

смерти близких родственников (членов семьи - муж, жена, дети, родители) – до 3 календарных дней.

Сохранение среднего заработка, предусмотренного частью второй настоящего пункта осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

При рождении ребенка и воспитании его в семье отцу (отчиму) ребенка по его письменному заявлению предоставляется единовременно в течение шести месяцев с даты рождения ребенка отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной статьей 186 Трудового Кодекса.

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

Нанимателем может быть предусмотрена иная продолжительность отпуска при рождении ребенка.

Предоставлять по письменному заявлению работника, члена Профсоюза дни без сохранения заработной платы в случае:

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

необходимости ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

бракосочетания детей (внуков) работника – 2 дня (дней);

рождения внуков - 1 день;

посещения торжественной линейки в связи с началом учебного года у детей (внуков) работников (например, 1-4 классы), окончанием учебного года у детей выпускных классов (9, 11) – 1 день;

юбилейных дат (40, 50, 60 и т.д.) – 1 день;

памятных дат (45, 55, 65 и т.д.) – 1 день;

Наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение;

23.14. беременным женщинам по их желанию предоставляется полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с учетом требований статьи 167 Трудового Кодекса Республики Беларусь;

23.15. обеспечить условия для предоставления матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка - инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю или сокращения продолжительности работы на один час в соответствии с Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34;

23.16. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы;

23.17. график трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 10 января, согласовывается с Профкомом и доводится до сведения всех работников;

23.18. наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть 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 в соответствии с частью 3 статьи 174 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

23.19. устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 5 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет внебюджетных средств согласно законодательству.

Перечень должностей (Приложение №7 к настоящему Договору). (профессий рабочих), которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организации определяется приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, предусмотренных частью второй 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 организации на оплату труда.

Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день Нанимателем производится по согласованию с Профкомом;

23.20. по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

По согласованию с нанимателем часть трудового отпуска может быть предоставлена педагогическому работнику в период каникул в

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

учреждении образования;

23.21. продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей);

23.22. по письменной просьбе педагогического работника по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему кратковременный отпуск — без сохранения заработной платы продолжительностью 30 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября);

23.23. предоставлять трудовые отпуска до истечения 6 месяцев работы в учреждении образования работникам в соответствии со статьей 166 Трудового кодекса работникам, впервые получающим профильное среднее специальное, высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, по направлению Нанимателя;

23.24 Комиссия по трудовым спорам (ст. 235 Трудового кодекса) ежегодно образуется из равного числа представителей профсоюза и Нанимателя сроком на один год, в целях урегулирования разногласия между Нанимателем и работником по вопросам применения законодательства о труде, настоящего Договора, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров;

23.25. предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам - членам Профсоюза продолжительностью не более 90 календарных дней (статья 190 Трудового Кодекса) на основании личных заявлений с предоставлением подтверждающих документов:

1) для участия в учебно-экзаменационной сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение, оздоровление;

4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

23.26 отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

здравоохранения и по другим причинам), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям в соответствии со статьей 271 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Привлечение таких работников к сверхурочным работам, направление в командировку, привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с их письменного согласия;

23.27. наниматель по письменному заявлению работника при наличии уважительной причины (оформление наследства, уход за больным членом семьи (супруги, родители, дети, родные братья, сестры), а также сопровождения его на лечение; прохождения медицинского обследования и других случаях) может принять решение об изменении графика работ или предоставления перерыва в работе до трех часов с отработкой в данный или другой рабочий день (в зависимости от режима работы, расписания занятий).

Изменение режима работы производится изменением графика работ в этот день, который утверждается нанимателем по согласованию с Профкомом;

23.28. наниматель предоставляет работнику трудовой отпуск (его часть) при приобретении работником путевки за собственные средства и уведомлении об этом нанимателя не позднее, чем за месяц до планируемой даты поездки. В иных случаях работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

23.29. при наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с последующим увольнением - удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

### ГЛАВА 3 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

#### **24. Наниматель обязуется:**

24.1. обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией;

24.2. не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в организации, а в случаях высвобождения работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Предусматривать меры по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям);

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

24.3. сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод организации на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест производить только после предварительного согласования с Профкомом;

24.4. уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации, реорганизации организации (ее структурных подразделений), смене собственника организации, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

При проведении ликвидации или реорганизацию проводить переговоры с Профкомом в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

### **25. Профком обязуется:**

25.1. осуществлять общественный контроль за выполнением законодательства о занятости в части соблюдения высвобождаемым работникам предоставления гарантий и компенсаций;

25.2. не снимать с профсоюзного учета Работников – членов Профсоюза (по их письменному заявлению), высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы (но не более одного календарного года со дня увольнения).

### **26. Стороны пришли к соглашению**

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

26.2. 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 Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

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

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

26.3.1. работнику, имеющему неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);

26.3.2. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

26.3.3. опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

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

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

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

26.3.7. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (20 лет);

26.3.8. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

26.3.9. избранным в состав профсоюзных органов;

26.3.10. членам комиссии по трудовым спорам;

26.3.11. предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного возраста);

26.3.12. работникам совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям;

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

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

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

При повышении заработной платы сокращаемому работнику зарплата повышается наравне с остающимися в штате, а также сохраняются другие, предусмотренные системой оплаты труда выплаты компенсирующего и стимулирующего характера.

Принимать меры к трудоустройству работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению;

26.5. предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, при наличии вакансий возвращаться в организацию;

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

заполнение вакантных мест;

увольнение совместителей;

26.7. ходатайствовать о сохранении за высвобождаемыми работниками места в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами социально-культурного назначения на прежних условиях;

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

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, без их согласия на заключение таких контрактов;

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

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

26.11. продление срока действия контрактов в пределах максимального срока, заключение новых контрактов с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до и 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 новые контракты с работниками добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

Заключение контрактов с работниками — членами Профсоюза организации производится при участии представителя Профкома.

26.13. с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы в организации не менее 10 лет, с их согласия:

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

26.13.2. продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать (заключать новый) только с письменного согласия работника;

26.14. заключать новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

родительских прав, длительным – более месяца- пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, не допускающей ( не допускающим) нарушений производственно -технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на максимальный срок с ее (его) согласия;

26.15.заключать новые контрактами с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно -технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия, на срок пять лет;

26.16. наниматель при подготовке документов на согласование заключения (продления) контракта с заместителями руководителя учреждения образования, уведомляет органы исполнительной власти о нормах и гарантиях, предусмотренных настоящим Договором и Соглашениями, действующим в отрасли;

26.17. установить, что с молодыми специалистами при приеме на работу контракты могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия, но не менее срока обязательной работы по распределению (направлению на работу). При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

26.18. продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления контракта, заключения не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия;

26.19. наниматель и работник не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупредить друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

26.20. наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним;

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

26.21. наниматель при приёме на работу обязан заключить с работником трудовой договор (контракт) и ознакомить его под подпись с Соглашением, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующим в организации и непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

При приеме на работу работника Наниматель обязан, запросить в установленном порядке:

характеристику с предыдущего места его работы;

(характеристику из государственной организации, являвшейся местом его работы в течение предшествующих пяти лет. В случае, если таким местом работы являлось несколько государственных организаций, характеристика запрашивается по последнему из них).

сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников.

Характеристика на работника подписывается руководителем организации;

26.22. заключать (по истечению срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок;

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

26.24 Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 3 части второй статьи 35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

26.24.1. состояние здоровья;

26.24.2. поступившим на военную службу по контракту;

26.24.3. достижение общеустановленного пенсионного возраста, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

- 26.24.4. избрание на выборную должность;
- 26.24.5. переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт;
- 26.24.6. необходимость ухода за больными членом семьи (инвалидом);
- 26.24.7. необходимостью ухода за детьми в возрасте до 14 лет;
- 26.24.8. изменения семейного положения;
- 26.24.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;
- 26.24.10 если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда (режим работы, социальные льготы и т.п.);
- 26.24.11. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;
- 26.24.12. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства;
- 26.24.13. перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;
- 26.24.14. в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования.
- 26.24.15. другие случаи, препятствующие выполнению работы по уважительным причинам, предусмотренным законодательством;
- 26.25. устанавливать работникам, воспитывающим детей в возрасте четырнадцати лет при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса по их инициативе режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполную рабочую неделю);
- 26.26. наниматель ежегодно проводит мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организации, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям);
- 26.27. не допускать привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями;
- 26.28. при наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

69 Трудового Кодекса Республики Беларусь);

26.29. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года №322-З, наниматель обязан предоставить нагрузку объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

Исключением являются учреждения образования с численностью до 350 человек;

26.30.предоставлять работникам членам Профсоюза, работающим на условиях контрактной формы найма, и имеющим основной трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня и 30 календарных дней (работники, признанные инвалидами, работники моложе восемнадцати лет) дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью 5 календарных дней в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь;

26.31.в случае неявки работника на работу более трех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности( не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании, председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить работнику письменно правовые последствия длительного отсутствия , а также право нанимателя расторгнуть трудовые отношения с работником по пункту 5 статьи 42 Трудового Кодекса Республики Беларусь ( неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности);

26.32. в случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с Договором, действуют нормы Договора и эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с ним.

## ГЛАВА 4 ОХРАНА ТРУДА

### **27. Наниматель обязуется:**

27.1. обеспечить право работающих на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям безопасности;

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

27.2. обеспечить формирование и реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда;

27.3. выделять финансовые средства, оборудование и материалы для выполнения мероприятий, предусмотренных Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно - профилактического обслуживания работников (Приложение № 9);.

27.4. оформлять кабинет или уголки по охране труда;

27.5. обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 12).

27.6. 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 и Договором.

27.7. проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работников согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественного инспектора по охране труда.

27.8. нанимателю возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо, прошедшее требуемое обучение по охране труда;

27.9. обеспечить приведение к началу учебного года всех помещений и оборудования в соответствие с требованиями санитарных норм, правил и гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий труда и безопасных условий при организации образовательного процесса;

27.10 при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующем специального расследования, незамедлительно извещать Профком, районную организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора областной организации Профсоюза;

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

27.11. работники обязаны соблюдать установленные нормативными, локальными правовыми актами по охране труда и безопасному ведению работ, о пользовании средствами индивидуальной защиты, об оказании содействия и сотрудничества с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего состояния здоровья;

27.12. осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством, семье погибшего на производстве работника по вине Нанимателя в виде единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, 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;

по согласию сторон Договора в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника;

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

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

27.15. выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

## **28. Профком обязуется:**

28.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

28.2. проводить в установленные сроки выборы общественного инспектора по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

по вопросам охраны труда;

28.3. координировать деятельность общественного инспектора по охране труда;

28.4. принимать участие в организации и проведении районного этапа смотра-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями Профсоюза общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда;

28.5. заслушивать вопрос о работе общественного инспектора по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал;

28.6. при групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании главного технического инспектора труда областной организации Профсоюза;

28.7. в ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в том числе в суде, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. №108 «О страховании», содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам их семей;

28.8. осуществлять контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Договором, а также членам их семей;

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

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

28.11. проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

**29. Стороны пришли к соглашению:**

29.1. осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда совместно с представителем Нанимателя с участием общественного инспектора по охране труда;

29.2. постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение №11);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение №13);

обеспечением мастерских, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений аптечками первой помощи (Приложение № 14);

29.3. направить совместные усилия на выполнение требований Директивы № 3 Президента Республики Беларусь;

29.4. проводить совместные семинары по охране труда с участием представителей государственного учреждения образования «Гомельский областной институт развития образования, отдела образования, организаций Профсоюза и Департамента государственной инспекции труда;

29.5. 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;

29.6. в целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма»;

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

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

## ГЛАВА 5

**СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ,  
ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ****30. Наниматель обязуется:**

30.1. содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, занятий физической культурой, при наличии возможности проводить мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях;

30.2. обеспечить предоставление первого рабочего места для молодых специалистов и лиц, направленных на работу, на полную ставку по специальности и на вакантное место;

30.3. при наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации производить отчисление ППО денежных средств для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, рождественских и новогодних мероприятий, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы.

**31. Профком обязуется:**

31.1. способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников –членов Профсоюза и их детей, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист»;

31.2. содействовать решению бытовых проблем неработающим пенсионерам, состоящим на учете в ППО, при наличии возможности;

31.3. организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город;

31.4. организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий);

31.5. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия (вечера отдыха, экскурсии, посещение театров, музеев, выставок, чествование юбиляров и т.д.);

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

31.6. вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав профсоюзных органов, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов;

31.7. приобретать детям работников-членов Профсоюза (до 12 лет включительно) и работникам – членам Профсоюза подарки к Новому году. (при наличии средств)

## **32. Стороны пришли к соглашению:**

32.1. представители Профкома включаются в составы создаваемых в организации комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников путем делегирования решением руководящего органа Профсоюза;

32.2. учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством.

Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения работников;

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

32.4. продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников;

32.5. содействовать расширению:

охвата социальным страхованием новых категорий работников;

практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов;

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

32.6. принимать участие в отраслевых республиканских, областных, районных спартакиадах, туристских слетах и других спортивно-массовых мероприятиях, а также обеспечивать участие работников (команд) организации в межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и мероприятиях;

32.7. для участия в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканским и местными календарными планами проведения спортивно-массовых (культурно-

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

массовых) мероприятий (далее – официальные спортивно-массовые (культурно-массовые) мероприятия), работники, являющиеся участниками официальных спортивно-массовых (культурно-массовых) мероприятий, могут освобождаться нанимателем от работы на весь срок проведения официальных спортивно-массовых (культурно-массовых) мероприятий с учетом времени проезда к месту их проведения и обратно, если участие в этих мероприятиях не входит в трудовые обязанности этих работников.

На период освобождения от работы для участия в официальных спортивно-массовых (культурно-массовых) мероприятиях за работниками, являющимися участниками таких мероприятий, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и заработная плата, но не ниже среднего заработка за рабочее время согласно ПВТР или графику работ (сменности);

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

32.9. закреплять ветеранов организации и Профсоюза, в том числе проживающих в учреждениях социального обслуживания, за организацией, установив над ними шефство путем развития волонтерского движения, осуществлять дополнительные меры поддержки ранее работавших в организации ветеранов отрасли образования и Профсоюза;

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

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в уставных, воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в организации;

32.11. вести совместно учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь и социальную поддержку;

32.12. наниматель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103<sup>1</sup> ТК.

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы,

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

подпись

инициалы, фамилия

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

подпись

инициалы, фамилия

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

32.13. работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы предоставляется:

сохранение взаимосвязи с трудовым коллективом молодых работников, проходящих воинскую службу, в том числе с посещением воинских частей;

стимулирование возвращения молодых специалистов в организацию после прохождения ими военной службы по призыву (прохождения альтернативной службы):

заключать контракт в пределах максимального срока действия;

устанавливать надбавку за работу по контракту в размере 50% оклада и предоставлять дополнительный поощрительный отпуск в максимальном размере;

оказывать материальную помощь согласно приложению №4 настоящего Договора;

32.14. осуществлять систему мер по созданию условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать содействие в решении жилищных и бытовых проблем;

32.15. развивать институт наставничества, оказывая помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекая их в активную общественную жизнь.

Педагогам - наставникам устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с приложением №2 настоящего Договора;

32.16. создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

Содействовать организации работы молодежного совета, проведению ими мероприятий;

32.17. оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям в части соблюдения нормативных правовых актов, направленных на защиту брака и семьи, материнства, отцовства и охраны детства.

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

подпись

инициалы, фамилия

## ГЛАВА 6

### ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

#### **33. Наниматель обязуется:**

33.1. предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав членов Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников;

33.2. рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок (мониторингов), проведённых представителями Профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

#### **34. Профком обязуется:**

34.1. проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда;

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

#### **35. Стороны пришли к соглашению:**

35.1. обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков) в соответствии с законодательством по личным заявлениям работников- членов Профсоюза.

35.2. нанимателю обеспечивать представление Профкому для осуществления 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;

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

Предоставлять возможность (время) профсоюзным активистам, не освобождённым от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, мероприятиях, включенных в план совместной работы Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных

Наниматель

Председатель ПШО

/Л.Н. Евсеенко /

/Т.Н. Перцева

подразделений областных, районных, городских) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно -властные полномочия в сфере образования), и для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

В отдельных случаях расходы по направлению членов Профсоюза для участия в вышеуказанных мероприятиях могут осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза.

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

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

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

35.5. наниматель применяет меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим поручения Нанимателя по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально -психологического климата в коллективе в размере, определяемом Нанимателем, но не ниже 30 процентов оклада.

35.6. поощрять из средств профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза;

35.7. предоставлять Профкому в безвозмездное пользование помещения, оборудование, средства связи, а также создавать иные необходимые для их деятельности условия в соответствии с законодательством;

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

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

с работниками, избранными в состав Профкома и не освобожденными от основной работы, – с письменного согласия Профкома, а с председателем ППО – только с согласия руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

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

с работниками, представителями Профсоюза, участвующими в работе комиссии по трудовым спорам, членами Профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективному договору (внесению изменений и дополнений в него), а также общественным инспектором по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия Профкома.

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

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) организации Профсоюза соответствующего уровня;

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

с работниками, избранными в состав Профкома и не освобожденными от основной работы, – с письменного согласия Профкома, а с председателем ППО – только с согласия руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

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

с работниками, представителями Профсоюза, участвующими в работе комиссии по трудовым спорам, членами Профсоюза,

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

уполномоченными вести переговоры по коллективному договору (внесению изменений и дополнений в него), а также общественным инспектором по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия Профкома.

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

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) организации Профсоюза.

35.10. привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 35.9 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия руководящего органа организации Профсоюза;

35.11. не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав руководящих органов организаций Профсоюза, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом;

35.12. председателю ППО обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для обучающихся) определяются только с его согласия;

35.13. общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденные председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время.

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

## ГЛАВА 7

### ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

#### **36. Профком обязуется:**

36.1. участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза;

36.2. вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности;

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

#### **37. Стороны пришли к соглашению:**

37.1. при изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организации, проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников;

37.2. изменение подчиненности, отчуждения имущества, закреплённого за организацией, допускается с уведомлением Профкома.

## ГЛАВА 8

### ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

#### **38. Наниматель обязуется:**

38.1. рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении настоящего Договора в двухнедельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах;

38.2. представители Нанимателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность;

38.3. ознакомить с настоящим Договором всех работников, в том числе впервые принятых.

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

### **39. Стороны пришли к соглашению:**

39.1. каждая из Сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение настоящего Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

Контроль за ходом выполнения настоящего Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляется Сторонами, Комиссией.

При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию;

39.2. обеспечивать участие представителей Сторон Договора 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.

Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении Договора в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме о принятых мерах;

39.3. лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, либо уклоняющимся от участия в переговорах:

лишаются надбавок к окладам, премий, других выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

39.4. проект Договора, изменений и дополнений к нему направляются в районную организацию Профсоюза в течение трех рабочих дней после принятия Комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проекта Договора, изменений и дополнений к нему на предмет их соответствия законодательству, социально - партнерским соглашениям более высокого уровня;

39.5. наниматель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании, собрании работников – членов Профсоюза не реже одного раза в полугодие.

39.6. доводить содержание Договора (изменения и дополнения, внесенные в него) коллектива работников, в том числе впервые принятых, содействовать выполнению Договора;

39.7. для разрешения коллективного трудового спора

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

Нанимателем и Профкомом в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создается на равноправной основе примирительная комиссия (не менее 2 человек от каждой стороны).

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

22.09.2025 №37

Одобрено на профсоюзном собрании  
«30» сентября 2025 г., протокол №1

Наниматель

/Л.Н. Евсеенко /

Председатель ППО

/Т.Н. Перцева

---

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

**УТВЕРЖДЕНО**

приказ директора государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 15 г.Гомеля»

30.09.2025 №749

\_\_\_\_\_Л.Н. Евсеенко

**Положение о премировании  
работников государственного учреждения образования**

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций») (с изменениями и дополнениями).

Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального стимулирования работников учреждения образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения с учетом нагрузки);
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
- внебюджетные средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством.

2. Условия и порядок премирования:

2.1. премирование работников производится ежемесячно исходя из личного вклада в общие результаты труда с учетом объемов и качества выполненных работ. Премия устанавливается в процентном выражении от оклада с учетом педагогической нагрузки для педагогических работников, за исключением единовременного премирования;

2.2. премированию подлежат все категории работников, в том числе и работающие на условиях совместительства (внутреннего и внешнего);

2.3. премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с Профкомом, в соответствии с настоящим Положением;

2.4. размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированного с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается;

2.5. премия работника состоит из базового размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям и максимальными размерами не ограничивается;

2.6. базовый размер премии является обязательной величиной для каждого работника за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей, согласно нагрузки (объема выполняемых работ) и устанавливается в размере **5%** от оклада согласно тарификации и штатного расписания выплачивается всем работникам, в том числе работающим на условиях внутреннего и внешнего совместительства;

2.7. премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы;

2.8. премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых, социальных отпусков;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата;

2.9. работникам, вновь принятым на работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время;

2.10. премирование руководителя учреждения образования осуществляется отделом образования, спорта и туризма администрации Новобелицкого района г. Гомеля по согласованию с районным комитетом Профсоюза на основании Положения о премировании руководителей учреждений образования.

### 3. Показатели и размеры премирования

3.1. Показатели дополнительного премирования для всех категорий работников указываются в процентном отношении от оклада.

3.1.1	Обеспечение рационального использования и экономии материальных и энергетических ресурсов	10-50%
3.1.2	активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	10-70%
3.1.3	выполнение мероприятий по организации учета детей, подлежащих обучению на уровне общего среднего образования	10-100%
3.1.4	инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	5-100%
3.1.5	Выполнение разовых поручений администрации	1-100%
3.1.6	вклад в оснащение учебно-методической и материально-технической базы учреждения	1-100%
3.1.7	предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	10-100%
3.1.8	организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе	10-70%
3.1.9	повышение профессионального мастерства (курсы, семинары, мастер классы) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий	1-50%
3.1.10	Организация и (или) участие в районных, городских, областных, республиканских мероприятиях по поручению администрации	5-100%
3.1.11	замена длительно отсутствующего работника	1-100%
3.1.12	работа по благоустройству и озеленению территории учебного учреждения (уборка листвы, снега, побелка деревьев, прополка клумб, покос травы и т.д.)	1-100%
3.1.13	за своевременную и качественную подготовку к новому учебному году	1-100%
3.1.14	качественный ремонт закрепленного кабинета привлечением родительской общественности	10-50%
3.1.15	обобщение передового опыта, публикации в СМИ, выступление с докладами, обмен опытом, проведение мастер-класса	10-50%
3.1.16	выезд с обучающимися на оздоровление	20-100%
3.1.17	за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения образования	10-50%
3.1.18	выписка аттестатов учащихся 9,11 классов, оформление личных дел учащихся 1-х классов	10-30%
3.1.19	за эффективную работу по пропаганде здорового образа жизни, формированию ответственного отношения к личной и общественной безопасности	1-50%

3.1.20	подготовка и обеспечение участия обучающихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.)	1-100%
3.1.21	подготовка и проведение на высоком организационном уровне педсоветов, семинаров, конференций;	1-100%
3.1.22	организация и обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений;	1-50%
3.1.23	высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля;	1-100%
3.1.24	Участие в работе по организации отдыха и труда учащихся в свободное от учебы время (работа в лагерях)	1-100%
3.1.25	результативное участие обучающихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях и др.;	1-100%
3.1.26	качественная организация внеурочной занятости;	1-50%
3.1.27	работа по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке и методическое обеспечение образовательного процесса;	1-50%
3.1.28	организация и проведение выпускной кампании;	1-50%
3.1.29 3.1.30	разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.);	1-100%
3.1.31	Участие в работе приемных комиссий;	1-50%
3.1.32	За системную работу по наполнению и обновлению сайта учреждения образования	1-70%
3.1.33	За системную работу по поляризации работы учреждения образования через социальные сети	1-70%
3.1.34	Проведение срочных, непредвиденных ремонтных работ	1-100%

#### 4. Показатели снижения базовой премии

4.1	недобросовестное выполнение должностных (рабочих) обязанностей, подтвержденных результатами контроля	20-50%
-----	--	--------

4.2	нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения	50%
4.3	низкий контроль за организацией питания учащихся и за санитарным состоянием в столовой во приема пищи	10-50%
4.4	нарушение правил охраны труда и техники безопасности	100%
4.5	неисполнение в срок обязательств по коллективному договору	100%
4.6	Нетактичное поведение с обучающимися, родителями, коллегами	100%
4.7	случаи детского травматизма по вине работника, полученные во время образовательного процесса, вызвавшие необходимость содержания ребёнка дома или в больнице	100%
4.8	несвоевременное представление администрации учебной, планирующей, отчетной документации	20-50%
4.9	халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.	100%
4.10	несвоевременное прохождение или подача сведений флюорографии	10-30%

5. Лишение работника базовой премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с Профкомом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает при этом только работников - членов Профсоюза.

#### **6. Условия и размеры единовременного премирования работников организации.**

Единовременное премирование производится в полном размере без учета фактически отработанного времени.

Единовременная премия, в том числе при наличии нескольких оснований для назначения такой премии, назначается в размере не более 3 окладов в месяц и выплачивается в полном размере независимо от

количества отработанных дней в месяце при наличии финансовых средств в организации на эти цели.

Выплата единовременной премии производится за счет средств бюджета, направляемых на премирование работников или внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

Критерии единовременного премирования работников (устанавливается в % от оклада):

6.1	<b>Участие педагогов в конкурсах</b>	
6.1.1	на уровне района	10-25%
6.1.2	на уровне города	25-50%
6.1.3	на уровне области	50-75%
6.1.4	на уровне Республики	75-100%
6.2	за активное, результативное участие в культурно-массовых мероприятиях (выставках, конкурсах, концертах)	
6.2.1	на уровне района	10-25%
6.2.2	на уровне города	25-50%
6.2.3	на уровне области	50-75%
6.2.4	на уровне Республики	75-100%
6.3	за активное, результативное участие команды в <b>спортивных мероприятиях</b>	
6.3.1	на уровне района	10-25%
6.3.2	на уровне города	25-50%
6.3.3	на уровне области	50-75%
6.3.4	на уровне Республики	75-100%
6.4	результативное участие обучающихся в <b>предметных олимпиадах</b>	
6.4.1	на уровне района	15-25%
6.4.2	на уровне города	25-75%
6.4.3	на уровне области	50-100%
6.5	высокие показатели учащихся на ЦТ на уровне среднего балла по району, городу, области	20-75%

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
22.09.2025 №37

Одобрено на профсоюзном собрании  
«30» сентября 2025 г., протокол №1

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного  
учреждения образования

«Средняя школа №15 г.Гомеля»

30.09.2025 №749

\_\_\_\_\_Л.Н. Евсеенко

**Положение о порядке и условиях установления  
надбавки за высокие достижения в труде работникам  
государственного учреждения образования**

Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь №71 от 03.06.2019 года «Об оплате труда работников в сфере образования» с внесенными изменениями.

2. На выплату надбавки за высокие достижения в труде направляются средства в размере 15% от суммы окладов работников.

3. Надбавка руководителю учреждения устанавливается из средств учреждения отделом образования, спорта и туризма администрации Новобелицкого района г.Гомеля по согласованию с районным комитетом Профсоюза на основании Положения.

4. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:

4.1. надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, максимальными размерами не ограничивается;

4.2. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе работающим на условиях внутреннего и внешнего совместительства в процентах **от оклада** согласно тарификации и штатного расписания за фактически отработанное время.

4.3. надбавка за высокие достижения в труде устанавливается приказом Нанимателя, на основании решения Комиссии, по согласованию с Профкомом.

4.4. конкретный размер надбавки за высокие достижения в труде определяется в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности, выполняемых работ, проводимых мероприятий;

4.5. надбавка за высокие достижения устанавливается за фактически проработанное время в текущем месяце;

4.6. приведенные пределы числовых значений в Положении, в которых «до» следует считать «включительно».

5. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде для всех категорий работников:

5.1	за высокие профессиональные и творческие достижения	10-100%
5.2.	за участие в научно-исследовательской работе	10-50%
5.3.	за работу в интегрированных классах без учителя-дефектолога	1-50%
5.4.	за сложность и напряженность труда (педагогическим работникам и техническому персоналу)	5-100%
5.5.	Активное участие в деятельности функционировании учреждения образования	5-70%
5.6.	Организация и реализация вторичной занятости учащихся, участие в реализации социальных проектов	10-75%
5.7	осуществление учета детей в целях получения ими общего среднего, специального образования	10-50%
5.8	педагогу-наставнику в случае закрепления на рабочем месте молодого специалиста	10-75%
5.9	ведение учета учащихся, подлежащих приписке к призывному участку, организации работы с военкоматами	10-50%
5.10	качественное и своевременное выполнение особо важных и срочных поручений органов власти, требующих высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда	5-100%

6. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

22.09.2025 №37

Одобрено на профсоюзном собрании  
«30» сентября 2025 г., протокол №1

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 15 г.Гомеля»

30.09.2025 №749

\_\_\_\_\_ Л.Н. Евсеенко

## **Положение о размере и порядке установления надбавок за характер труда работникам государственного учреждения образования.**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями) и определяет размеры и порядок выплаты надбавок за характер труда работникам учреждения.

1.2 Надбавки за характер труда устанавливаются:

1.2.1. педагогическим работникам (за исключением руководителя учреждения образования и его заместителей) за выполнение отдельных видов работ;

1.2.2. служащим, должности, которых являются общими для всех видов экономической деятельности, секретарю учебной части, рабочим учреждения образования.

### **2. Порядок и условия установления надбавок за характер труда педагогическим работникам**

2.1. Размер надбавки за характер труда педагогическим работникам по каждому основанию устанавливается до 60% (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

Одному работнику надбавка за характер труда может устанавливаться по двум и более основаниям.

2.2. Надбавка за характер труда педагогическим работникам устанавливаются за выполнение отдельных видов работ:

2.2.1	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 % базовой ставки
2.2.2	за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период	до 60 % базовой ставки
2.2.3	за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	до 60 % базовой ставки
2.2.4	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 % базовой ставки
2.2.5	за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий	до 60 % базовой ставки
2.2.6	за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов	до 60 % базовой ставки
2.2.7	за работу с иностранными обучающимися	до 60 % базовой ставки
2.2.8.	за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями - заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненному Министерству образования.	до 60 % базовой ставки
2.2.9	за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов, модулей, в том числе в рамках профильного обучения, на повышенном уровне в учреждении образования, реализующим образовательные программы общего среднего образования	до 60 % базовой ставки

### 3.Порядок и условия установления надбавок за характер труда служащим, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности, секретарю учебной части, рабочим учреждения образования

3.1. Надбавка устанавливается за характер труда служащим, должности, которых являются общими для всех видов экономической деятельности, секретарю учебной части, рабочим учреждения образования за выполнение отдельных видов работ, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения образования исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

3.2. На установление надбавки за характер труда служащим, должности, которых являются общими для всех видов экономической деятельности, секретарю учебной части, рабочим учреждения образования направляются средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

3.3. Конкретный размер выплаты надбавки определяется руководителем. Надбавки устанавливаются по одному или нескольким основаниям.

3.4. Надбавка за характер труда служащим, должности, которых являются общими для всех видов экономической деятельности, секретарю учебной части, рабочим учреждения образования устанавливается:

3.4.1.	за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	до 150% от оклада
3.4.2.	за объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность	до 150% от оклада
3.4.3.	за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ	до 150% от оклада
3.4.4.	за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения	до 150% от оклада
3.4.5.	за соблюдение требований техники безопасности	до 150% от оклада
3.4.6.	за экономию материальных и энергетических ресурсов	до 150% от оклада

3.4.7.	за вклад в оснащение материально-технической базы учреждения	до 150% от оклада
3.4.8.	за проведение ремонтных работ	до 150% от оклада
3.4.9.	за предотвращение и ликвидация аварий и их последствий	до 150% от оклада

4. Надбавки за характер труда выплачиваются за фактически отработанное время.

Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
22.09.2025 №37

Одобрено на профсоюзном собрании  
«30» сентября 2025 г., протокол № 1

## УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 15 г.Гомеля»

30.09.2025 №749

\_\_\_\_\_  
Л.Н. Евсеенко

**Положение о порядке оказания материальной помощи  
работникам государственного учреждения образования**

1. Настоящее Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №15 г.Гомеля» (далее- Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с внесенными изменениями.

2. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников, в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другим причинами, определёнными настоящим Положением.

3. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещённых законодательством.

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

5. Выплата материальной помощи производится приказом Нанимателя, по согласованию с Профкомом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

6. Заявление работником может быть подано не позднее трех месяцев после наступления события, дающего право на оказание материальной помощи.

7. Материальная помощь работникам оказывается ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

В исключительных случаях материальная помощь может быть выплачена работнику в иные сроки.

8. Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

№	Основания	Размер материальной помощи (в базовых величинах)
8.1	рождение ребенка (усыновление) каждого ребенка	-9 БВ
8.2	бракосочетание работника (впервые вступающим в брак)	-5 БВ
8.3	последствия стихийного бедствия, несчастного случая в семье работника	- 5 БВ
8.4	смерти близкого родственника работника (муж, жена, родители, дети):	-20 БВ
8.5	многодетной семье, имеющей 3-х и более детей	-3 БВ (2 раза в год);
8.6	семье, воспитывающей детей-инвалидов	-3 БВ (2 раза в год);
8.7	работнику, имеющему инвалидность	-3 БВ (2 раза в год);
8.8	Молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременную выплату при условии продолжения работы в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения контракт сроком не менее чем на три года.	-5 БВ
8.9	Работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы	- 5 БВ
8.10	в связи с достижением общеустановленного пенсионного возраста, в соответствии с количеством проработанных лет в СШ №15 (выплачивается единовременно):	
8.11	- 1-5 года	- 5 БВ
	- 6-10 лет	- 10 БВ
	- 11-20 лет	- 15 БВ
	свыше 20 лет	- 20 БВ
8.12	в случае болезни работника, после сдачи листа (справки) нетрудоспособности, за исключением социального отпуска по беременности и родам или	

	случаев, когда временная нетрудоспособность наступила в результате виновных действий работника:	
	- 12-15 календарных дней	- 4 БВ
	- 16-20 календарных дней	- 5 БВ
	- 21 и более календарных дней	- 7 БВ
8.13	нахождение работника на больничном листе по уходу за ребенком:	
	- 14-15 календарных дней	- 3 БВ
	- 16-20 календарных дней	- 4 БВ
	- 21-30 календарных дней	- 6 БВ
8.14	в связи с юбилейными и памятными датами в жизни работника (30,40,50,60,70)	- 4 БВ

9. Материальная помощь может оказываться и при других обстоятельствах, по согласованию с Нанимателем и профкомом.

10. К заявлению об оказании материальной помощи работник прилагает копии документов, подтверждающие право на оказание материальной помощи.

Документами, подтверждающими наступление соответствующих обстоятельств или понесенных расходов, являются:

при длительной болезни работника, длительного лечения, операции, копия листка временной нетрудоспособности, эпикриз и другие документы;

в связи со смертью члена семьи или близкого родственника - копия свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство;

в связи с чрезвычайными и другими ситуациями - документ, выдаваемый соответствующими компетентными органами (правоохранительными органами, органами пожарного надзора, гидрометеорологическими службами, МЧС и др.) и иные.

11. Конкретные размеры материальной помощи работнику определяются действующей в учреждении комиссией в соответствии с настоящим Положением.

12. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течении года, распределяются в декабре между всеми работниками, в равных долях, включая руководителя учреждения образования, исключая работников, получивших материальную помощь по заявлениям, совместителей и работников,

находящихся в социальном отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

13. Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, отделом образования, спорта и туризма администрации Новобелицкого района г.Гомеля по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
22.09.2025 №37

Одобрено на профсоюзном собрании  
«30» сентября 2025г., протокол №1

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 15 г.Гомеля»

30.09.2025 №749

\_\_\_\_\_Л.Н. Евсеенко

**Положение о порядке и условиях осуществления  
единовременной выплаты на оздоровление  
работникам государственного учреждения образования**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №15 г.Гомеля» (далее- Положение) разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», иными законодательными актами и определяет порядок, условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Действие Положения распространяется на всех работников, в том числе

-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);

-в случае увольнения работника;

-при предоставлении трудового отпуска работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

-принятым в течение календарного года на должности служащих (профессии рабочих), по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление.

## 2. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление

2.1. на осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета 1 оклада работника (если иное не установлено законодательством).

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

2.2. единовременная выплата на оздоровление работникам осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (независимо от количества частей, на которые делится трудовой отпуск);

2.3. единовременная выплата на оздоровление осуществляется по письменному заявлению работника на основании приказа руководителя учреждения;

2.4. размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату ее выплаты, и в дальнейшем не пересчитывается.

Размер единовременной выплаты определяется на дату приказа о предоставлении трудового отпуска и осуществления единовременной выплаты на оздоровление;

2.5. в случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной из частей трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска за этот рабочий год единовременная выплата на оздоровление не производится;

2.6. в случаях, если единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени, сумма выплаты определяется из расчета  $1/12$  установленного размера единовременной выплаты на оздоровление за каждый полный месяц в котором работник состоял в списочной численности\*\*.

Расчет количества полных месяцев при расчете единовременной выплаты на оздоровление пропорционально отработанному времени производится следующим образом: количество календарных дней в месяце, в котором работник состоял в списочной численности, составляющее 15 и более календарных дней - округляется до полного месяца, а менее 15 календарных дней - исключается из подсчета.

В списочную численность включаются работники в соответствии с главой 2 Указаний по заполнению в формах государственных статистических наблюдений статистических показателей по труду,

утвержденных постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь от 20.01.2020 № 1.

Для работников, работающих на условиях совместительства (внутреннего, внешнего), расчет единовременной выплаты на оздоровление пропорционально отработанному времени осуществляется согласно порядку, указанному в абзаце 1 и 2 настоящего подпункта;

2.7. работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени;

Расчет количества полных отработанных месяцев осуществляется с применением порядка, изложенного в подпункте 2.6 настоящего пункта, начиная с месяца приема на работу, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска;

2.8. работникам, находившимся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при предоставлении им трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально количеству полных отработанных месяцев, начиная с месяца выхода на работу в порядке, установленном подпунктом 2.6 настоящего пункта, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска;

2.9. в случае увольнения работника, а также в случае предоставления работнику трудового отпуска с последующим увольнением, не реализовавшему свое право на получение единовременной выплаты на оздоровление в текущем календарном году до месяца увольнения, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально количеству полных отработанных месяцев в текущем календарном году включая месяц увольнения в порядке, установленном подпунктом 2.6 настоящего пункта.

При увольнении работника размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату приказа об увольнении, и в дальнейшем не пересчитывается;

2.10. работникам, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск) единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально количеству полных отработанных месяцев в текущем календарном году в порядке, установленном подпунктом 2.6 настоящего пункта, в конце календарного года - в декабре месяце.

2.11. в случае если работник не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году, то по письменному его заявлению единовременная выплата на оздоровление выплачивается в конце календарного года - в декабре месяце.

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания Профкома  
22.09.2025 №37

Одобрено на профсоюзном собрании  
«30» сентября 2025 г., протокол №1

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 15 г.Гомеля»

30.09.2025 № 749

\_\_\_\_\_Л.Н. Евсеенко

## **Положение об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования**

### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №15 г.Гомеля» (далее -Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» ( с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» ( с изменениями и дополнениями).

2. Доплата за особые условия труда устанавливается на учебный год с учётом каникул на протяжении учебного года и летних каникул работникам учреждения образования в процентах от базовой ставки в том числе работающих на условиях внешнего и внутреннего совместительства.

3. Доплата за особые условия труда устанавливается согласно следующего перечня работников учреждения образования:

директор учреждения образования;

заместитель директора учреждения образования, курирующему данное направление работы;

учитель начальных классов;

воспитатель учреждения образования;

учитель;

педагог – психолог;

педагог социальной;

педагог дополнительного образования.

## II. Порядок установления доплаты за особые условия труда

4. Доплата за особые условия труда, устанавливается в зависимости от объема выполняемой работы, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы следующим работникам учреждения образования:

4.1. за работу с обучающимися (детьми), имеющими:

-тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения:

- 70% от базовой ставки включительно.

- умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность:

- 50% от базовой ставки включительно.

-расстройства аутистического спектра:

- 60% от базовой ставки включительно.

-нарушения опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием, с незрячими обучающимися:

- 45%, от базовой ставки включительно;

4.2. за работу с обучающимися (детьми) из числа лиц с особенностями психофизического развития, в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы:

- 20% - 30% от базовой ставки включительно;

4.3. заведующим библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам учреждений образования за работу с библиотечным фондом учебников (учебных пособий) в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 процентов каждому работнику.

5. Доплата за особые условия труда устанавливается приказом руководителя учреждения, по согласованию с Профкомом в соответствии с настоящим Положением.

6. Конкретный размер доплаты за особые условия труда определяется комиссией по установлению стимулирующих и компенсирующих выплат (надбавок, доплат) учреждения образования в соответствии с объемом выполняемой работы и периода общения с обучающимися.

7. Доплата за особые условия труда начисляется за фактически проработанное время в текущем месяце.

8. Доплата за особые условия труда 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.

9. Работникам, вновь принятым на работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, доплата за особые условия труда начисляется за фактически отработанное время.

10. Доплата за особые условия труда руководителю учреждения осуществляется отделом образования, спорта и туризма администрации Новобелицкого района г. Гомеля по согласованию с районным комитетом Профсоюза на основании Положения.

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания Профкома  
22.09.2025 №37

Одобрено на профсоюзном собрании.  
«30» сентября 2025 г., протокол №1 .

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №15 г.Гомеля»  
30.09.2025 № 749

\_\_\_\_\_ Л.Н. Евсеенко

**Перечень должностей (профессий рабочих), которым  
устанавливаются ненормированный рабочий день**

1. Секретарь
2. Секретарь учебной части
3. Лаборант
4. Инспектор по кадрам
5. Инженер - программист
6. Библиотекарь
7. Заведующий библиотекой
8. Заместитель директора по ХР

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
22.09.2025 №37

Одобрено на профсоюзном собрании  
«30»сентября 2025 г., протокол №1

Приложение 8

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного  
учреждения образования

«Средняя школа №15 г.Гомеля»

30.09.2025 № 749

\_\_\_\_\_ Л.Н. Евсеенко

**Перечень должностей служащих и профессий рабочих  
государственного учреждения образования, на период отсутствия  
которых требуется выполнение их обязанностей**

1. Педагог-организатор
2. Педагог- социальный
3. Педагог-психолог
4. Учитель-дефектолог
5. Учитель
6. Воспитатель
7. Заведующий библиотекой
8. Библиотекарь
9. Лаборант
10. Руководитель по физической культуре
11. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  
и сооружений
12. Гардеробщик
13. Вахтер
14. Секретарь
15. Секретарь учебной части
16. Сторож
17. Уборщик помещений
18. Уборщик территории

Основание: постановление Министерства образования Республики Беларусь от 21.07.2021 №149 «О порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций сферы образования»

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания Профкома  
22.09.2025 №37

Одобрено на профсоюзном собрании.  
«30» сентября 2025г., протокол №1.

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 15 г.Гомеля»  
30.09.2025 №749

\_\_\_\_\_ Л.Н. Евсеенко

### План мероприятий по охране труда

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятия по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Примечание
		планируемая стоимость выполнения мероприятий	фактическая стоимость выполнения мероприятий				
<b>Правовое обеспечение охраны труда</b>							
1.	Совершенствование системы управления охраной труда			ежегодно	директор школы, заместители директора	улучшение условий и безопасности труда, профилактика травматизма	
2.	Совершенствование нормативно -правовой базы по охране труда			постоянно	директор школы, заместители директора	улучшение условий и безопасности труда,	

						профилактика травматизма	
3.	Пересмотр инструкций по охране труда по профессиям и видам работ			ежегодно	директор школы, заместители директора	улучшение условий и безопасности труда, профилактика травматизма	
4.	Оформление списка работающих, подлежащих медицинским осмотрам			постоянно	секретарь	профилактика травматизма	
5.	Внедрение и применение в учреждении образования нормативных и технических правовых актов, содержащих требования охраны труда			ежегодно	директор школы, заместители директора, председатель профсоюзного комитета	улучшение условий и безопасности труда	
6.	Обеспечение эффективного взаимодействия с профсоюзами по профилактике нарушений законодательства об охране труда			ежегодно	директор, заместители директора	Улучшение условий и безопасности труда	
7.	Издание приказа об организации работ по охране труда			январь	директор школы	Улучшение условий и безопасности труда	

8.	Рассмотрение вопросов охраны труда, состояния производственного травматизма, профилактики несчастных случаев на советах школы, производственных совещаниях			ежеквартально	директор школы ответственный по охране труда	Улучшение условий и безопасности труда	
9	Систематическое информирование работников о несчастных случаях на производстве, в отрасли с указанием причин и мероприятий по их предотвращению			В случае возникновения несчастных случаев	директор школы	Повышение уровня знаний	
Организационное и техническое обеспечение охраны труда							
1.	Приобретение спецодежды и средств индивидуальной защиты для работников учреждения			ежегодно	директор школы, заместители директора	улучшение условий и безопасности труда, профилактика травматизма	
2.	Обеспечение средствами санитарии и гигиены			постоянно	директор школы, заместители директора	улучшение условий и безопасности труда,	

						профилактика травматизма	
3.	Обеспечение готовности учреждения к новому учебному году и работе в осенне-зимний период			постоянно	директор школы, заместители директора	улучшение условий и безопасности труда, профилактика травматизма	
4.	Перезарядка огнетушителей			по истечении срока	директор школы, заместители директора	улучшение условий и безопасности труда, профилактика травматизма	
5.	Замена ламп освещения			по необходимости	заместитель директора	улучшение условий и безопасности труда, профилактика травматизма	
6.	Испытание ручного электроинструмента			по истечении срока	заместитель директора	профилактика травматизма	
7.	Ревизия аптечек			постоянно	заместитель директора	профилактика травматизма	
8.	Благоустройство территории			постоянно	директор школы, заместители директора	улучшение условий и безопасности труда,	

						профилактика травматизма	
9.	Контроль за состоянием территории учреждения в зимнее время по необходимости обработка противогололедной смесью			по необходимости	Заместитель директора по хозяйственной работе	Предупреждение несчастных случаев	
10.	Уборка снега с крыши здания школы в зимний период			по необходимости	Заместитель директора по хозяйственной работе	Сохранность жизни и здоровья учащихся, работников и родителей.	
Санитарно-гигиенические и лечебно - профилактические мероприятия							
1.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работающих			постоянно	директор школы, заместители директора	улучшение условий и безопасности труда, профилактика травматизма	
Обучение работников , пропаганда знаний и передового опыта по охране труда							
1.	Проведение периодической проверки знаний по вопросам охраны труда			постоянно	директор школы, заместители директора	улучшение условий и безопасности труда, профилактика травматизма	
2.	Обучение пожарно-техническому минимуму ответственных за пожарную безопасность и членов			При необходимости	Заместитель директора по хозяйственной работе	Повышение уровня знаний, улучшение безопасности	

	пожарной дружины					труда	
3.	Проведение инструктажей с работниками и обучающимся			1 раз в полугодие	заместитель директора	профилактика травматизма	
4.	Отработка планов эвакуации, противоаварийных и противопожарных тревог			1 раз в полугодие	заместитель директора	профилактика травматизма	
5.	Проведение инструктажей о мерах пожарной безопасности с работниками учреждения образования, практической отработке действий в случае возникновения пожаров и других чрезвычайных ситуаций			1 раз в полугодие	заместитель директора	профилактика травматизма	
5.	Участие в целевых профилактических акциях по безопасности жизнедеятельности			в течение года	заместитель директора	Снижение производственных травм и профессиональных заболеваний	
Информационное обеспечение охраны труда							
1.	Проведение Единого дня охраны труда, посвященного Всемирному дню охраны труда			апрель	директор школы	постоянное улучшение условий и охраны труда профилактика травматизма	

2.	Освещение вопросов обеспечения безопасной жизнедеятельности на интернет -сайте УО, социальных сетях			постоянно	директор школы, заместители директора	улучшение условий и безопасности труда, профилактика травматизма	
3.	Обновление информационного пространства учреждения образования по охране труда			постоянно	директор школы, заместители директора	улучшение условий и безопасности труда, профилактика травматизма	
4	Участие в ежегодном районном смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда			январь, февраль	ответственный по охране труда, председатель профсоюзного комитета	Улучшение условий и безопасности труда	

Основание : Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2013 года «Об утверждении Инструкции о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда» (редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.04.2020 №43) с внесенными изменениями.

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 15 г.Гомеля»  
30.09.2025 № 749

\_\_\_\_\_ Л.Н. Евсеенко

**Перечень профессий рабочих и должностей служащих  
государственного учреждения образования, с которыми  
заключается письменный договор о полной индивидуальной  
материальной ответственности**

1. Заместитель директора по хозяйственной работе
2. Сторож
3. Заведующий кабинетом физики
4. Заведующий кабинетом химии
5. Заведующий кабинетом информатики
6. Заведующий кабинетом обслуживающего труда
7. Заведующий кабинетом технического труда

Основание : статья 405 Трудового Кодекса Республики Беларусь

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
22.09.2025 №37

Одобрено на профсоюзном собрании.  
«30» сентября 2025г., протокол №1.

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №15 г.Гомеля»  
30.09.2025 №749

\_\_\_\_\_ Л.Н. Евсеенко

**Перечень профессий рабочих и должностей служащих  
государственного учреждения образования, которым бесплатно выдаются  
средства индивидуальной защиты по установленным нормам**

№ № п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах	Норма на 1 челове ка
1	2	3	4	5	6
1	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	1
		Тапочки кожаные	З	12	
		При влажной уборке полов дополнительно			
		Туфли цельнорезиновые	Вн	12	
2	Уборщик территории	костюм (халат) хлопчатобумажный	Зми	12	1
		Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12	1

	Ботинки кожаные	Ми	12	1(пара)	
	Рукавицы комбинированные	Ми	до износа	1( пара)	
	Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ				
	Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36	1	
	Сапоги резиновые	В	24		
	В холодное время года на наружных работах дополнительно				
	Костюм для защиты от пониженных температур их хлопчатобумажной ткани	Тн	36		
	Зимой дополнительно				
	Валяная обувь	Тн20	48		
	Галоши на валяную обувь		24		
	Рукавицы утепленные	Тн	до износа		
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный (куртка хлопчатобумажная и полукомбинезон хлопчатобумажный)	3Ми		
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные		до износа	
		При выполнении малярных работ дополнительно			
		Перчатки резиновые	Вн	до износа	
		Перчатки хлопчатобумажные	Ми	до износа	
		Очки защитные	Г	до износа	
		Респиратор		до износа	
		При работе на высоте дополнительно			
Каска защитная		24			
Пояс предохранительный ляточный		Дежурный			

		На наружных работах зимой дополнительно			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
		Рукавицы утепленные	Тн	до износа	
4	Вахтер	Халат (костюм) хлопчатобумажный	ЗМи	12	1
5	Сторож	Костюм (халат) хлопчатобумажный	ЗМи	12	2
		Ботинки кожаные	Ми	12	1(пара)
		В холодное время на наружных работах дополнительно			
		Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36	
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		Зимой на наружных работах дополнительно			
		Полушубок	Тн	дежурный	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
Рукавицы утепленные	Тн	до износа			
6	Уборщик помещений	костюм (халат) хлопчатобумажный	ЗМи	12	2
		Перчатки трикотажные	Ми	до износа	
		При влажной уборке помещений дополнительно			
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12	

		Перчатки резиновые	Вн	до износа	
		При уборке душевых и туалетов дополнительно			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	до износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	до износа	
		Перчатки резиновые	Бм	до износа	
7	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	1
		Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Ц20	дежурный	
		Перчатки резиновые	Вн	до износа	1 (пара)
		Очки защитные	ЗНГ	до износа	
		При выполнении работ с кислотами дополнительно			
		Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного		12	
		Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые	К50Ц50	Дежурные	
		Сапоги резиновые или ботинки кожаные	Ми	12	
	Противогаз		до износа		
8.	Педагог дополнительного образования	При работе, связанной с загрязнением			
		Халат хлопчатобумажный	ЗМи	до износа	
		Перчатки трикотажные	Ми	до износа	

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 №274-З).

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 № 107 от 28.09.2012)).

3. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009 №93).

4. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты по аналогичным профессиям и видам работ для работников иных отраслей экономики, утвержденных постановлениями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

**Примечание:**

В отдельных случаях наниматель имеет право, исходя из особенностей производства (выполняемых работ), характера и условий труда и по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренный типовыми нормами, другим с равноценными или более высокими (дополнительными) защитными свойствами и гигиеническими характеристиками.

Если в типовых нормах для профессии рабочего (должности служащего) предусмотрена выдача отдельных средств индивидуальной защиты дополнительно при определенных условиях труда или выполнении определенных видов работ, а по технологическому процессу, осуществляемому в организации, не предусмотрены указанные виды работ или результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (если ее проведение предусмотрено требованиями нормативных правовых актов) подтверждено отсутствие вредных производственных факторов, для защиты от которых данные средства индивидуальной защиты дополнительно предназначены, то эти средства индивидуальной защиты работнику не выдаются. (п.14 Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.04.2024 № 23).

Требования к выдаче, эксплуатации и хранению санитарной одежды установлены санитарными нормами и правилами, право разрабатывать и утверждать которые предоставлено Министерству здравоохранения Республики Беларусь (далее – Минздрав), а именно:

Санитарные нормы и правила «Требования для учреждений дошкольного образования», утвержденные постановлением Минздрава от 25.01.2013 № 8;

Санитарные нормы и правила «Требования для учреждений общего среднего образования», утвержденные постановлением Минздрава от 27 декабря 2012 г. № 206;

Санитарные нормы и правила «Санитарно-эпидемиологические требования для учреждений высшего образования и учреждений дополнительного образования взрослых», утвержденные постановлением Минздрава 29 октября 2012 г. № 167 и другие.

Поскольку сроки эксплуатации санитарной одежды и нормы ее выдачи для работников учреждений образования в данных СанПиН не определены, организациям в соответствии с рекомендациями Минздрава, (письмо от 27.11.2023 № 7-25/24273) предоставлено право разрабатывать свой локальный правовой акт, регламентирующий порядок обеспечения работников санитарной одеждой.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
22.09.2025 № 37

Одобрено на профсоюзном собрании  
«30» сентября 2025 г., протокол №1

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №15 г.Гомеля»  
30.09.2025 №749

\_\_\_\_\_ Л.Н. Евсеенко

**Список профессий рабочих и должностей служащих государственного учреждения образования,  
подлежащих обязательным предварительным при приеме на работу  
и периодическим медицинским осмотрам**

№п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медицинского осмотра
1.	Уборщик территории (при покосе травы бензокосилкой)	Приложение 1 П.1.2.5.Смесь углеродов (К): бензины Приложение 3 П.22.Работы в учреждения образованиях для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в два года (только периодический)  1 раз в год
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) Приложение 3 П.22. Работы в учреждения образованиях для детей,	1 раз в два года    1 раз в год

		связанные с непосредственным обслуживанием детей	
3.	Вахтер	Приложение 3 П.11.Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны Приложение 3 П.22.Работы в учреждения образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в два года  1 раз в год
4.	Уборщик помещений	Приложение 1 П.1.2.8 Антисептические средства и дезинфицирующие средства 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) Приложение 3 П.22.Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в три года  1 раз в два года  1 раз в год
5.	Учитель трудового обучения, имеющий квалификацию «станочник»	Приложение 3 П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции) Приложение 3 П.22. Работы в учреждения образования, для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в два года  1 раз в год
6.	Директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель	Приложение 3 П.22. Работы в учреждения образования, для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год

	директора по воспитательной работе, заместитель директора по хозяйственной работе руководитель военно-патриотического воспитания		
7.	Педагог-организатор, педагог- социальный, педагог-психолог, воспитатель, учитель, руководитель физического воспитания	Приложение 3 П.22.Работы в учреждения образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
8.	заведующий библиотекой, библиотекарь	Приложение №3 П.22.Работы в учреждения образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
9.	секретарь, секретарь учебной части, инспектор по кадрам, лаборант	Приложение №3 П.22.Работы в учреждения образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
10.	инженер-программист, оператор ЭВМ	Приложение №3 П.22.Работы в учреждения образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
11.	Гардеробщик	Приложение №3 П.22.Работы в учреждения образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
12	Сторож	Приложение 3 П.11.Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года

		Приложение 3 П.22.Работы в учреждения образования для детей , связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
--	--	---	-------------

Основание:

1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.
- 2.Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-3 (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-3).
- 3.Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 (в редакции постановления Минздрава РБ № 149 от 18.10.2024) «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».
- 4.Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2009 № 182 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 809 от 10.10.2016).
- 5.Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 583 от 02.09.2022 «Перечень должностей педагогических работников, должностей служащих, связанных с выполнением воспитательных функций, других должностей служащих, профессий рабочих, связанных с постоянной работой с детьми».

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
 22.09.2025 № 37

Одобрено на профсоюзном собрании  
 «30» сентября 2022 г., протокол №1

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 15 г.Гомеля»  
30.09.2025 №749

\_\_\_\_\_ Л.Н. Евсеенко

**Перечень профессий рабочих и должностей служащих  
государственного учреждения образования, которые  
обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами  
при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями  
труда, а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов**

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

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

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.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
22.09.2025 № 37Одобрено на профсоюзном собрании  
«30» сентября 2025 г., протокол №1

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 15 г.Гомеля»  
30.09.2025 №749

\_\_\_\_\_ Л.Н. Евсеенко

**Перечень подразделений государственного учреждения образования  
для обеспечения аптечками первой помощи  
(универсальными) при несчастных случаях**

1. Вахта
2. Пищеблок
3. Кабинет обслуживающего труда
4. Кабинет технического труда
5. Кабинет физики
6. Кабинет химии
7. Кабинет информатики
8. Спортивный зал

Основание:

1. Статья 30 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-3 (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-3).

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

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

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

5.п.31, глава 3 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Правила организации образовательного процесса, организации воспитательного процесса при реализации образовательных программ специального образования».

6.п.8 постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 16.05.2022 № 44 СанПин «Санитарно-эпидемиологические требования к содержанию и эксплуатации бассейнов, аквапарков, объектов по оказанию бытовых услуг бань, саун и душевых, спа-объектов, физкультурно-спортивных сооружений».

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

22.09.2025 №37

Одобрено на профсоюзном собрании.

«30» сентября 2025 г., протокол №1

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 15 г.Гомеля»  
30.09.2025 №749\_\_\_\_\_  
Л.Н. Евсеенко

**Перечень вложений, входящих в аптечки первой помощи  
(универсальные) при несчастных случаях  
государственного учреждения образования**

№ п/п	Наименование	Единица измерения	количество из расчета на 2-10 человек
1	Бинт медицинский стерильный размер 5мх10см	штука	1
2	Бинт медицинский стерильный размер 7мх10см	штука	1
3	Глицерил тринитрат таблетки подъязычные 0,5мг или спрей подъязычный дозированный 0,4 мг/доза в баллонах 10мг	таблетка/ штука	20/1
4	Дротаверин таблетки 40 мг	таблетка	10
5	Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха	штука	1
6.	Каптоприл таблетки 25 мг	таблетка	20
7.	Кеторолак таблетки, покрытые пленочной оболочкой , 10 мг	таблетка	10
8.	Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4см х10 см	штука	10
9.	Лоратадин таблетки 10 мг или Дезлоратадин таблетки 5 мг, покрытые оболочкой	таблетка	10
10.	Маска медицинская нестерильная одноразовая	штука	5
11.	Ножницы атравматические для резки бинта и одежды	штука	1

12.	Пакет гипотермический охлаждающий	штука	1
13.	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный	штука	2
14.	Парацетамол таблетки 500 мг	таблетка	10
15.	Перекись водорода раствор 3% - 100мл	флакон	1
16.	Перчатки медицинские нестерильные	пара	5
17.	Салфетка антисептическая с этанолом	штука	10
18.	Салфетка стерильная размером не менее 10 см x10 см	штука	5
19.	Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (с пропиткой) или аммиак раствор для наружного применения 100 мг/мл в ампулах 1 мл	штука ампула	10/10
20.	Термометр электронный	штука	в количестве определяемом юридическими лицами самостоятельно в зависимости от потребности
21.	Измеритель артериального давления	штука	в количестве определяемом юридическими лицами самостоятельно в зависимости от потребности
22.	Уголь активированный таблетки 250 мг	таблетка	20
23.	Фенотерол раствор для ингаляций 1мг/мл во флаконах 20мл/ Сальбутамол аэрозоль для ингаляций дозированный 100мкг/доза в ингаляторе 200 доз ( 400 доз)	флакон	1

**Основание:**

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

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 15 г.Гомеля»

30.09.2025 №749

\_\_\_\_\_ Л.Н. Евсеенко

**Перечень профессий рабочих и должностей служащих  
государственного учреждения образования, которым вводится  
суммированный учет рабочего времени  
с указанием учетного периода**

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож	год
Вахтер	год

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

22.09. 2025 № 37

Одобрено на профсоюзном собрании

«30» сентября 2025 г., протокол №1

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 15 г.Гомеля»  
30.09.2025 №749

\_\_\_\_\_ Л.Н. Евсеенко

**Перечень профессий рабочих и должностей служащих  
государственного учреждения образования, которым по условиям  
производства перерыв для отдыха и питания предоставляется  
в течение рабочего дня и включается в рабочее время**

1. Сторож.
2. Гардеробщик

Основание: статья 134 Трудового Кодекса Республики Беларусь

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
22.09.2025 №37

Одобрено на профсоюзном собрании  
«30» сентября 2025 г., протокол №1

УТВЕРЖДЕНО

приказ \_\_\_\_\_ директора  
государственного учреждения  
образования

«Средняя школа №15 г.Гомеля»

30.09.2025 №749

\_\_\_\_\_  
Л.Н. Евсеенко

## ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи, выплаты на оздоровление государственного учреждения образования

### ГЛАВА 1

#### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение определяет порядок создания и деятельности комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи, выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа 15 г. Гомеля» (далее - Комиссия).

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Республики Беларусь, нормами Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», иными актами законодательства, в том числе настоящим Положением, утверждённым приказом руководителя учреждения образования, положением о премировании работников государственного учреждения образования, положением о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования, положением о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования, положением о размерах и порядке установления надбавок за характер труда работникам государственного учреждения образования, положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования, положением об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования

3. Комиссия создаётся с целью оценки качества работы работников учреждения образования в соответствии с критериями для расчёта стимулирующих и компенсирующих выплат, неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, материальной помощи.

4. Основными задачами Комиссии являются:
- рассмотрение вопросов материального стимулирования и оказания материальной помощи работникам;
  - рассмотрение и анализ итогов и показателей работы, учитываемых при установлении стимулирующих и компенсирующих выплат работникам, при распределении неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда;
  - оценка результатов работы работников;
  - принятие решения об установлении (не установлении), с учётом наличия (отсутствия) дисциплинарных взысканий, размера ежемесячных стимулирующих и компенсирующих выплат, об оказании материальной помощи работникам учреждения образования.

## ГЛАВА 2

### ПРАВА КОМИССИИ

5. Комиссия имеет право:

- 5.1. требовать от руководителя необходимую информацию для полного изучения деятельности работников;
- 5.2. по мере необходимости совершенствовать целевые показатели эффективности деятельности при начислении стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам учреждения образования.

## ГЛАВА 3

### ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

6. Решение о создании Комиссии оформляется приказом руководителя учреждения образования, в котором на начало календарного года определяется численность и персональный состав комиссии. В течение года в состав Комиссии в случае необходимости приказом руководителя учреждения образования могут вноситься изменения и дополнения.

7. В комиссию включается не менее пяти членов.

8. Персональный состав комиссии формируется из администрации, не менее 1/3 представителей ППО, трудового коллектива.

9. Председатель, заместитель председателя, секретарь Комиссии и ответственный за расчет премии назначаются руководителем учреждения образования из числа членов Комиссии при утверждении ее персонального состава.

10. Председатель осуществляет непосредственное руководство деятельностью Комиссии, несёт персональную ответственность за правильную организацию работы Комиссии и обоснованность выносимых решений, руководит деятельностью Комиссии, определяет место и время проведения заседаний Комиссии, проводит заседания

Комиссии, распределяет обязанности между членами Комиссии. При отсутствии председателя его функции выполняет заместитель председателя Комиссии.

11. Секретарь Комиссии:

обеспечивает уведомление членов Комиссии и подготовку заседаний Комиссии;

оформляет протоколы заседаний Комиссии;

обеспечивает ознакомление членов Комиссии с протоколами заседаний комиссии;

осуществляет учёт и хранение протоколов заседаний Комиссии и материалов к ним.

12. Члены Комиссии вправе:

вносить предложения по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии;

выступать на заседаниях Комиссии и инициировать проведение голосования по внесённым предложениям;

рассматривать материалы по анализу деятельности работников в соответствии со следующими Положениями:

положение о премировании работников государственного учреждения образования;

положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования;

положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования;

положение о размерах и порядке установления надбавок за характер труда работникам государственного учреждения образования;

положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования;

положение об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования;

принимать решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размеров стимулирующих и компенсирующих выплат; материальной помощи работникам или отказе в их установлении (оказании);

задавать участникам заседания Комиссии вопросы в соответствии с повесткой дня и получать на них ответы по существу;

изучать материалы, касающиеся деятельности Комиссии;

в случае несогласия с решением Комиссии излагать письменно особое мнение по рассматриваемому вопросу, подлежащее обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;

осуществлять иные полномочия в целях выполнения возложенных на Комиссию задач и функций.

13. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, не позднее 25 числа.

14. Заседание Комиссии считается правомочным при участии на заседании более половины членов Комиссии при обязательном участии представителей профсоюзного комитета.

15. Очередность рассмотрения вопросов на заседании Комиссии определяется повесткой заседания комиссии.

16. Решение на заседании комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов. При равном количестве голосов «за» и «против» принимается решение, за которое проголосовал председатель Комиссии.

17. Конкретные размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, премирования, с учётом личного вклада работников, определяются комиссией:

для работников, непосредственно подчиняющихся руководителю учреждения, – с учётом предложений руководителя;

для других категорий работников – с учётом предложений заместителей руководителя, руководителя.

18. Служебная записка по установлению стимулирующих и компенсирующих выплат работникам, по премированию, должна содержать следующие сведения:

выполнение установленных показателей;

предлагаемый размер стимулирующих и компенсирующих выплат, премии с указанием источников выплаты;

иные сведения (при необходимости), характеризующие достижение положительных результатов работы школы, отдельного работника;

при невыполнении показателей или других нарушениях в обязательном порядке указываются причины нарушений, невыполнения.

19. Комиссия рассматривает поступившие предложения об установлении ежемесячной, ежеквартальной и единовременной премии; надбавок; дает оценку результатам работы работников за месяц; принимает решение о размере установления (снижения) стимулирующих выплат.

20. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании. Нумерация протоколов ведётся от начала календарного года.

21. Секретарь Комиссии обязан в течение трех рабочих дней после заседания Комиссии оформить протокол заседания, подготовить

соответствующий проект приказа, согласовать его с профсоюзным комитетом.

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания Профкома  
22.09.2025 №37

Одобрено на профсоюзном собрании  
«30»сентября 2025 г., протокол №1