

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 7 Г.СЛОНИМА»

на 2025-2028 годы

Одобен на профсоюзном собрании 30.10.2025,
протокол № 39

г.Слоним

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация ГУО «Средняя школа № 7 г.Слонима» 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 ГУО «Средняя школа № 7 г.Слонима» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя – Романовой Татьяны Александровны, 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 и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полную и эффективную занятость работников, здоровые и безопасные условия труда, другие условия, вытекающие из трудовых отношений.

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

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, областных Соглашений между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, управлением образования Слонимского райисполкома и Слонимской районной организацией Белорусского профсоюза работников образования и науки (далее – райком профсоюза) обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя, работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

Действие иных положений коллективного 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, предоставляемых Профсоюзом.

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него изменений или дополнений.

Договор, изменения и дополнения в него подписывают представителями Сторон после обсуждения и одобрения их на профсоюзном собрании.

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

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

За нарушение законодательства о труде, неисполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

При заключении Договора срок ведения коллективных

переговоров не может превышать трех месяцев.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него изменений или дополнений (далее – Комиссия).

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

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 акта или справки), которые рассматриваются на профсоюзном собрании, доводятся до сведения коллектива работников – членов Профсоюза.

14. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и регистрируется в управлении по труду, занятости и социальной защите Слонимского районного исполнительного комитета.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) не позднее одного месяца с момента принятия.

16. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся следующим образом: 1 – в регистрирующем органе, 1 – у Нанимателя, 1 – в ППО, 1 – в вышестоящей организации Профсоюза, ППО которой находится на профсоюзном обслуживании, 1 размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17. Договор вступает в силу с 30 октября 2025 года и действует до 29 октября 2028 года (*не менее одного года и не более трех лет*) либо до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия Договора.

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, подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Наниматель обязуется:

18.1. Доводить до сведения коллектива работников учреждения 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 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 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, 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 трудовой, производственной и исполнительской 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 давать разъяснения по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до работников организации.

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – материальное стимулирование), кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказания материальной помощи, решаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение 12), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом 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 комиссия по распределению средств материального стимулирования и оказанию материальной помощи (далее – комиссия), формируемая обязательно из равного количества представителей нанимателя и организации Профсоюза.

При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства учебно-методическим объединением (методическим формированием), наставничества, организационно – воспитательной работы и других обязанностей в порядке и на условиях соответствующих Положений.

Выплаты материального стимулирования труда и оказания материальной помощи осуществляются на основании приказа Нанимателя, согласованного с профсоюзным комитетом.

Наниматель ознакомливает работников с приказами о материальном стимулировании.

20.3. Материальное стимулирование труда, оказание материальной помощи руководителю осуществляется управлением образования по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

Материальное стимулирование труда работника, на которого возложены обязанности руководителя в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.), производится на основании приказа учреждения образования, согласованного с профсоюзным комитетом учреждения образования. Размеры выплат согласовываются вышестоящим органом управления образования после рассмотрения ходатайства учреждения образования.

Материальное стимулирование труда работника, исполняющего обязанности руководителя на период вакансии, производится в соответствии с положениями, разработанными вышестоящими органами управления образования и на основании приказа вышестоящего органа управления образования.

20.4. Размер средств, направляемых на материальное стимулирование труда, а также информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно определяется и доводится бухгалтерскими организациями, создаваемыми органами исполнительной и распорядительной власти, до сведения Нанимателя и Профкома.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются в течение текущего календарного года на премирование работников в соответствии с законодательством и в порядке, установленном Приложением 12 настоящего Договора.

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

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

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки на ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и 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.

20.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам (Приложение 14), 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 15), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

20.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о других стимулирующих и компенсирующих выплатах (Приложение 13), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

20.9. Осуществлять выплаты материального стимулирования

труда, оказание материальной помощи работникам на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

20.10. Устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования Республики Беларусь, структурных подразделений областных (районных) исполнительных комитетов, осуществляющих государственные полномочия в сфере образования, согласно Положению о премировании работников (Приложение 12).

20.11. Дополнительное премирование руководителя и работников за счет внебюджетных средств от приносящей доход деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с Приложениями 12, 13 настоящего Договора, районного Соглашения по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

20.12. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другим обстоятельствам) 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 обязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

20.13. Устанавливать работникам при заключении (продлении) контрактов дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавку к окладу в размере 50% и предоставление дополнительного поощрительного отпуска до 5 календарных дней с сохранением среднего заработка). Работникам, членам Профсоюза, имеющим основной отпуск 24 календарных дня установить дополнительный поощрительный отпуск не менее 3-х календарных дней, педагогам дополнительного образования – 5 календарных дней.

20.14. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и социальной поддержки молодых специалистов из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование на условиях оплаты и (или) направленных на работу по распределению:

20.14.1. материальную помощь на обустройство в размере 4-х базовых величин (единовременно);

20.14.1. материальную помощь молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съёмное жильё в размере 2-х базовых величин (*ежеквартально*) (при условии невозможности предоставления арендного жилья и общежития);

20.14.3. 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.;

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

20.15. Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье.

20.16. Производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца, 12 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями заработную плату выплачивать накануне.

20.17. 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.

20.18. 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».

20.19. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Наниматель несет

ответственность в соответствии с законодательством.

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

20.21. Производить работникам доплаты за особые условия труда в организации в соответствии с перечнем должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплата за особые условия труда.

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 организацией Профсоюза соответствующего уровня.

Порядок ее выплаты регулируется Положением об иных стимулирующих и компенсирующих выплатах (Приложение 13).

Руководителю учреждения доплата устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт, по согласованию с районным комитетом Профсоюза.

20.22. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22 августа 2012 года №101 «Об утверждении инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава)» с изменениями и дополнениями.

Квалификационная категория устанавливается приказом руководителя со дня принятия решения аттестационной комиссии о ее присвоении.

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам учреждения образования (*работники культуры*) осуществляются в соответствии с законодательством.

20.23. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, 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.

20.24. 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.

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

20.26. Педагогическим работникам, которым устанавливается педагогическая нагрузка на ставку (учителям, педагогам дополнительного образования), имеющим нагрузку не более 1,25 ставки, предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее – методический день). Порядок использования методического дня определяется ПВТР.

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

20.28. Устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 Трудового кодекса.

20.29. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению 5.

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 на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (Приложение 8).

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

20.32. Графики отпусков в учреждении образования утверждаются нанимателем по согласованию с организацией Профсоюза не позднее 5 января текущего года.

20.33. Наниматели оплачивают нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по совместительству, и в каникулярный период при условии ее фактической отработки.

20.34. 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 69 Трудового кодекса).

20.35. Наниматели производят работникам доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при условии установления сменного режима работы, продолжительности смены не более 12 часов и факта отнесения смены к ночной. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время.

3. 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 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, профессиональных союзах, об охране труда, о 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 на обращения (жалобы, заявления).

22.4. Информировать 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 трехдневный срок после их предоставления 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 полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах.

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. Проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, аттестации педагогических работников по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных 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, для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

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

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объема педагогической работы педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки на 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 предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц.

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

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, 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;

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

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

учителям учреждения образования, реализующего образовательные программы общего среднего, и специального 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;

ветеранам боевых действий на территории других государств;

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на ЧАЭС;

работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;

работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации, первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС.

23.9. Предоставлять работнику трудовой отпуск при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение 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. Наниматели создают условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессиональное-техническое, среднее специальное, высшее,

научно-ориентированное образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки, прохождения курсов целевого назначения.

Наниматели в коллективных договорах предусматривают и обеспечивают гарантии для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, установленные Трудовым кодексом.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы образования, в дневной, вечерней и заочной форме получения образования по направлению нанимателя (по решению нанимателя о направлении на обучение, в соответствии с коллективным договором, трудовым договором или договором в сфере образования), а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в учреждениях образования, предоставлять оплачиваемые отпуска на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы) либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 211 и 214-216 Трудового кодекса.

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

Наниматели предоставляют работникам 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 статьёй 219 Трудового кодекса.

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

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

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.

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 90 календарных дней.

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

- рождения ребенка (отцу в день выписки) – 1 день;
- регистрации заключения брака – 1 день;
- смерти близких родственников (мать, отец, супруг, брат, сестра, сын, дочь (со дня смерти)) – 3 дня.

Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, сохранение среднего заработка осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

Предоставлять по письменному заявлению работника 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 – 3 дня;
- рождения детей, внуков – 3 дня;
- 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.

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

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.

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 один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы.

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

23.18. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются коллективным договором, отозвать работника из трудового отпуска в следующих случаях:

предотвращения производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

предотвращения несчастных случаев;

устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование

водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года в срок, определяемый соглашением между работником и нанимателем, по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме в соответствии с частью 3 статьи 174 Трудового кодекса.

23.19. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет внебюджетных средств согласно законодательству.

Перечень должностей (профессий рабочих), которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организациях системы образования, являющихся бюджетными организациями, определяются приказом нанимателя по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

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

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 на четыре части, при этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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 учителя по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по

семейно-бытовым причинам продолжительностью 60 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

23.23. В целях урегулирования разногласия между Нанимателем и работником по вопросам применения законодательства о труде, Договора, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в организации комиссию по трудовым спорам.

4. 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.

24.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждений образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласования с организациями Профсоюза соответствующего уровня.

24.4. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации организации (ее структурных подразделений), смене собственника организации, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

25. Профком обязуется:

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

25.2. Не снимать с профсоюзного учета уволенных работников (по их заявлению) в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников и 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. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения

деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

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

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

26.2. 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 следующим работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

- имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);
- матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;
- разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;
- являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;
- имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (10 и более лет);
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;
- избранным в состав профсоюзных органов;
- членам комиссий по трудовым спорам;

предпенсионного возраста (за 5 лет до общеустановленного пенсионного возраста);

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

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

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

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

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

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

26.6. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта.

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

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

26.8. В случае истечения срока действия контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет 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.

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

26.10. Продлевать, заключать контракты с работниками, 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 согласия, не менее, чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса:

предпенсионного возраста, которым осталось пять и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее, чем до достижения ими пенсионного возраста;

достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, до достижения последними совершеннолетия, а также с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, дети которых получают первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования – до окончания ими учреждения образования.

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

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

26.13. Наниматель по письменному заявлению работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (не заключения нового) контракта с ним.

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

26.15. Установить, что Наниматель и работник за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупредить друг друга о решении продлить или прекратить трудовые отношения.

26.16. С работниками, 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, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 5 лет, с их согласия:

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

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

Осуществлять продление контракта по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на срок до истечения максимального срока действия контракта.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, заключать новый контракт с их согласия на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на срок пять лет

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

Продолжать трудовые отношения (продлевать, заключать контракты) с работниками, 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.

26.17. Установить, что с молодыми специалистами при приеме на работу контракты могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению (направлению на работу). При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса, а именно при направлении на работу при условии установления надбавки 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

Аналогичный порядок заключения контрактов применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение (организацию).

С целью последующего закрепления молодых специалистов, в том числе направленных в соответствии с договорами о целевой подготовке, осуществлять единовременную выплату в размере 10 базовых величин для работников, продолжающих работать в учреждении образования, заключивших контракт сроком не менее, чем на три года.

С целью последующего закрепления молодых специалистов сохранять надбавку 50% в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса работникам на третьем году работы, продолжившим работать в данном учреждении образования после окончания обязательного срока работы по распределению (направлению на работу).

26.18. Установить, что Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

состояние здоровья,

поступление на военную службу по контракту,

назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед государством, социальной пенсии,

избрание на выборную должность,
 переезд в другую местность,
 уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет,
 изменение семейного положения,
 трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку,
 трудоустройство у другого нанимателя в отрасли образования на более высокую должность;
 пенсионный возраст,
 перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

26.19. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Наниматель с согласия работников и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время.

26.20. 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 согласия, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

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

26.22. При приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под подпись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными (рабочими) инструкциями, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда, Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

При приеме на работу работника Наниматель обязан, если иное не установлено законодательными актами, запрашивать:

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, должности педагогических работников и другие должности (профессии рабочих).

Характеристика на работника подписывается Нанимателем.

26.23. Не допускать привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями, кроме работ, не требующих специальных знаний, умений и навыков.

26.24. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день по их инициативе.

26.25. 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.

26.26. Осуществлять прием на работу обучающихся дневной формы обучения учреждений образования, реализующих образовательные программы среднего специального или высшего образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

26.27. Предоставлять педагогическим работникам, чей трудовой отпуск составляет 24 календарных дня и с которыми заключен контракт, дополнительный поощрительный отпуск не менее 3-х календарных дней, педагогам дополнительного образования – 5 календарных дней.

5. Охрана труда

27. Наниматель обязуется:

27.1. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее-СУОТ) учреждения и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

Возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

27.2. Обеспечить разработку и реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение 4).

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.

Осуществлять за счет сметы бюджетных расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда заместителей руководителя, в должностные обязанности которых входят вопросы охраны труда по соответствующим направлениям деятельности, и специалистов по охране труда (должностных лиц, на которых возложены обязанности специалиста по охране труда).

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

27.4. 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.

27.5. 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.

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

27.7. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3).

27.8. Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

27.9. Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

27.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских

осмотров с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 6), оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации предусмотренных законодательством категорий работников (Приложение 9).

27.11. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, подлежащих специальному расследованию, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора труда областной организации Профсоюза.

27.12. Воздерживаться от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, оказывать материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка.

27.13. Обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотопливаемых помещениях перерывы для обогрева (охлаждения) не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

27.14. Назначать ответственных за электрохозяйство в строгом соответствии с Техническим кодексом установившейся практики (ТКП 181-2023) «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей» (ПТЭЭП), утв. постановлением Министерства энергетики Республики Беларусь 27.11.2023 № 47, из числа лиц электротехнического персонала с группой по электробезопасности не ниже IV. При отсутствии в штатном расписании учреждения таких лиц заключать договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией.

27.15. Предусматривать создание условий для обеспечения работников горячим питанием и удешевления его стоимости, назначать ответственных из числа администрации за обеспечение работников организации, учреждения горячим питанием.

27.16. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работников согласно требованиям нормативных правовых актов.

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

27.17. Обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в периодическом контроле за соблюдением работниками требований по охране труда.

27.18. Поощрять за активную работу работников, оказывающих активное содействие нанимателям в разработке локальных правовых актов по охране труда и проведении контроля за соблюдением работниками требований по охране труда, в размере не менее 10 процентов оклада из средств, предусмотренных на надбавки за высокие достижения в труде по итогам месяца.

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

28. Профсоюзная организация обязуется:

28.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

28.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

28.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

Заслушивать отчеты о работе общественных инспекторов по охране труда на заседании Профкома (профсоюзных собраниях) один раз в квартал.

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

28.5. 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 технического инспектора труда областной организации Профсоюза.

28.6. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в том числе в суде, в соответствии с пунктом 222 Указа Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. № 108 «О страховании».

28.7. 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.

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

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

28.10. Не реже одного раза в год с участием представителя Нанимателя анализировать состояние производственного травматизма в учреждении, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу во вредных и особых условиях труда.

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

28.12. Принимать участие в районном этапе смотров-конкурсов на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями Профсоюза общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда и на лучшую первичную профсоюзную организацию Белорусского профессионального союза работников образования и науки по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

28.13. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

28.14. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы № 3.

28.15. Оказывать бесплатную консультативную помощь по вопросам охраны труда.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов по охране труда.

29.2. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

29.3. В целях обучения работников учреждения образования, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по оборудованию уголка по охране труда, организации и проведению мероприятий Недели нулевого травматизма, по продвижению Концепции нулевого травматизма, по осуществлению деятельности общественных инспекторов по охране труда (созданию им

необходимых условий и стимулов), их действенному и результативному взаимодействию со службами охраны труда, руководителями структурных подразделений.

29.4. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 1);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 2);

созданием условий для питания работников через школьную столовую, комнаты для приема пищи (Приложение 10);

обеспечением мастерских, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений аптечками первой помощи (Приложение 7);

оборудованием санитарно-бытовых помещений, предоставлением работникам, работающим на открытом воздухе и в неотапливаемых помещениях, дополнительных перерывов для обогрева и (или) охлаждения, оборудованием мест для обогрева и (или) охлаждения (Приложение 3).

29.5. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения.

29.6. Осуществлять контроль за полной индивидуальной материальной ответственностью профессий рабочих, должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры (Приложение 11).

29.7. Работники обязуются оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего состояния здоровья.

6. 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. Отчислять ППО денежные средства для проведения культурномассовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств организации при их наличии.

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. Осуществлять удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организации при наличии финансовых возможностей.

31.3. Содействовать решению бытовых проблем неработающим пенсионерам, состоящим на учете в ППО, при наличии возможности.

31.4. Организовывать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

31.5. Организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий).

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

Организовать работникам и их детям от 1 года до 12 лет (включительно) новогодние подарки за счет средств профсоюзного бюджета.

31.7. Вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав профсоюзных органов, повышать

эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Осуществлять общественный контроль за работой столовой, итоги которого обсуждать с участием представителей Профкома не менее 2-х раз в год.

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

32.3. 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.

32.4. Совместно ежегодно анализировать обеспеченность жильем работников организации и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

32.5. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

32.6. Оборудовать комнаты для приема пищи, бытовую и другие.

32.7. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению работников.

32.8. Создавать условия для питания работников.

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

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

32.11. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

Содействовать организации работы молодежного совета (комиссии), проведению ими мероприятий.

32.12. 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.

32.13. Закреплять ветеранов организации и Профсоюза, в том числе проживающих в учреждениях социального обслуживания, установив над ними шефство путем развития волонтерского движения.

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

32.15. Наниматель обязан обеспечить прохождение работниками диспансеризации в организации здравоохранения.

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части четвертой настоящего пункта, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывают с Нанимателем.

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

32.16. Работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы:

установить надбавку за работу по контракту в максимальном размере;

поощрительный отпуск в количестве 5 календарных дней;

оказание единовременной материальной помощи в размере 2 БВ.

7. 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), проведенных 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 материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

35.2. Предоставлять Профкому помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХП «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023 г. № 138 «Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом».

35.3. Председателю ППО обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для обучающихся) определяются только с его согласия.

35.4. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

35.5. Предоставлять членам Профсоюза возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, в культурно-массовых, спортивных мероприятиях, краткосрочной

профсоюзной учебе, а также совместных мероприятиях Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений областных (районных, городских) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования) в соответствии с законодательством.

В отдельных случаях расходы по направлению членов Профсоюза для участия в вышеуказанных мероприятиях могут осуществляться за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих профсоюзных органов.

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

35.6. Предоставлять возможность работникам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

35.7. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза.

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

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

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

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

с работниками, избранными в составы комитетов соответствующих организаций Профсоюза и не освобожденными от основной работы – с письменного согласия руководящего органа соответствующей организации Профсоюза, с председателями организаций Профсоюза соответствующего уровня – только с согласия руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

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

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

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

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

35.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 35.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

35.12. Не заключать контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

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

35.13. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за

которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

35.14. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники являются равноправными членами коллектива работников и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

8. 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 работников.

37.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за организацией, допускается с уведомлением Профкома.

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

38. Наниматель обязуется рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении настоящего Договора в недельный 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.

39. Стороны пришли к соглашению:

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

39.2. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, либо уклоняющемся от участия в переговорах:

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных 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.

39.3. Наниматель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании (конференции) коллектива работников – членов Профсоюза не реже одного раза в полугодие.

39.4. Обеспечить участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием и исполнением Договора.

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 давать мотивированные ответы в письменной форме о принятых мерах.

39.5. Доводить до сведения работников, в том числе впервые принятых, содержание Договора (изменения и дополнения в него), содействовать его выполнению.

39.6. Для разрешения коллективного трудового спора 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.

Одобен на профсоюзном собрании работников
30 октября 2025 г., протокол от 30.10.2025 № 39.

Директор государственного
учреждения образования «Средняя
школа № 7 г.Слонима»

Председатель ППО
государственного учреждения

Т.А.Романова

образования «Средняя школа №
7 г.Слонима»

О.П.Бонцевич

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (СИЗ)

Основание: Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110;
 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2009 № 93;
 Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209

№ п/п	Наименование профессии, должности Код профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Классификация (мар-кировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5
1.	Уборщик территорий 9613-003	Костюм х/б (халат х/б); головной убор из х/б ткани; ботинки кожаные; рукавицы комбинированные. <u>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</u> жилет сигнальный из световозвращающего материала. <u>В холодное время года дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани. <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ:</u> плащ непромокаемый с капюшоном;	Зми Ми Ми Тн Вн	12 12 12 До износа 36 36

		сапоги резиновые.	В	24
2.	Кладовщик 4321-002	<p>Костюм х/б (халат х/б); головной убор из х/б ткани; ботинки кожаные или тапочки кожаные; рукавицы комбинированные.</p> <p><u>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани; теплые ботинки; рукавицы утепленные.</p>	<p>ЗМи</p> <p>Ми 3 Ми</p> <p>Тн</p> <p>Тн 20 Тн</p>	<p>12 12 12 6 До износа</p> <p>36</p> <p>48 До износа</p>
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 7119-011	<p>Костюм хлопчатобумажный; головной убор; ботинки кожаные; рукавицы комбинированные.</p> <p><u>При выполнении малярных работ дополнительно:</u> перчатки резиновые; перчатки трикотажные; очки защитные; респиратор.</p> <p><u>При наружных работах зимой дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке; брюки х/б на утепляющей прокладке; ботинки кожаные на утепленной основе; рукавицы утепленные.</p>	<p>ЗМи</p> <p>Ми Ми</p> <p>Вн Ми О</p> <p>Тн</p> <p>Тн</p> <p>Ми</p>	<p>12 12 12 До износа</p> <p>До износа До износа До износа До износа</p> <p>36</p> <p>36</p> <p>24 До износа</p>
4.	Сторож 5414-008	<p>Костюм х/б; ботинки кожаные.</p> <p><u>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани.</p> <p><u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном;</p>	<p>ЗМи Ми</p> <p>Тн</p> <p>Вн</p>	<p>12 12</p> <p>36</p> <p>Дежурный</p>

		сапоги резиновые. <i>Зимой на наружных работах</i> <i>дополнительно:</i> куртка х/б на утепляющей прокладке; ботинки кожаные на утеплённой основе; рукавицы утепленные.	В Тн Ми	24 36 24
5.	Уборщик помещений 9112-001	Халат х/б; перчатки трикотажные. <i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i> полусапоги резиновые (галoши резиновые, туфли цельнорезиновые); перчатки резиновые. <i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i> фартук прорезиненный с нагрудником; нарукавники прорезиненные; перчатки резиновые.	ЗМи Ми В Вн Бм Бм Бм	12 До износа 12 До износа До износа До износа До износа
6.	Учитель трудо-вого обучения 2332-003, постоянно занятый работой в механических, слесарных и столярных мастерских	<i>Постоянно занятый в механических, слесарных и столярных мастерских</i> очки защитные; костюм или халат х/б.	О ЗМи	До износа 12

II. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды для работников общественного питания системы Министерства образования Республики Беларусь.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды и обуви	Сроки носки в месяцах	Кол-во комп-л екторов
1	2	3	4	5
1.	Повар 5120-003 (шеф-повар) 1412-015	Халат или костюм х/б; фартук х/б; шапочка или косынка х/б; туфли или тапочки кожаные.	12 6 6 12	4 3 3 2
2.	Кухонный рабочий 9412-002	Куртка х/б;	12 6	4 3

		фартук х/б водоотталкивающей пропиткой; колпак или косынка х/б; перчатки резиновые.	с	6 До износа	3
--	--	---	---	----------------	---

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), которые имеют право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

Основание: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 г. № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами»

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств
1.	Уборщик помещений	Смывающие
2.	Кухонный рабочий	Смывающие, обезвреживающие
3.	Повар	Смывающие
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Смывающие, обезвреживающие
5.	Сторож	Обезвреживающие
6.	Уборщик территорий	Смывающие, обезвреживающие
7.	Учитель трудового обучения	Смывающие

Примечание.

К смывающим и обезвреживающим относятся следующие средства: мыло или аналогичные по действию смывающие средства – не менее 400 граммов в месяц, а также дерматологические средства (пасты, мази, кремы, гели и тому подобные), очищающие, защищающие и восстанавливающие кожу человека при воздействии вредных веществ, биологических объектов, неблагоприятных температурных условий – не менее 5 граммов для разового нанесения на кожные покровы.

Выбор видов и наименований смывающих и обезвреживающих средств осуществляется нанимателем по консультации с территориальными органами государственного санитарного надзора с учетом условий труда работников.

Работники должны обеспечиваться только теми смывающими и обезвреживающими средствами, которые прошли государственную гигиеническую регистрацию.

При наличии в организациях санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников, которым предоставляются дополнительные специальные перерывы для обогрева в холодный период года

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.
2. Уборщик территорий.

Основание: Закон Республики Беларусь от 24.06.2008 №356-З «Об охране труда», ст.29,

Трудовой кодекс Республики Беларусь, ст. 135.

Примечание. Холодный период года – промежуток времени, характеризующийся среднесуточной температурой наружного воздуха, равной +10 °С и ниже (Санитарные нормы и правила «Требования к микроклимату рабочих мест в производственных и офисных помещениях», утв. пост. Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 33 от 30.04.2013г.).

Дополнительные специальные перерывы для обогрева включаются в рабочее время.

В графиках работы необходимо указать точное время обогрева.

План мероприятий
по охране труда ГУО «Средняя школа № 7 г.Слонима» на 2025-2028 годы

№ № п/п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Примечания
		Планируемая (руб.)	Фактическая (руб.)				
1.	Информирование работников об условиях труда, производственном травматизме, аварийности, профессиональной заболеваемости и предпринимаемых профилактических мерах.			Постоянно	Комиссия по ОТ		
2	Проводить все виды инструктажей: вводный, целевой, внеплановый, противопожарный.			Постоянно	Комиссия по ОТ		
3.	Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности в учреждении.			Постоянно	Комиссия по ОТ, общественные инспекторы по ОТ		
4.	Проведение совместных заседаний профкома и руководства по вопросам организации работы по охране труда.			Согласно плану	Профком, руководство		
5.	Приобретение необходимого количества средств индивидуальной защиты.			Постоянно	Заместитель директора по ХР Кугаков В.Д. (далее – Кугаков В.Д.)		
6.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств защиты.			Постоянно	Кугаков В.Д.		
7.	Провести работу по эстетизации и			Летний период	Кугаков В.Д., ответственный		

	благоустройству школьной территории: а) малые архитектурные формы; б) обновление клумб и цветников.	400 200			ые за озеленение территории		
8.	Проведение обучения, проверки знаний по ОТ.			Раз в три года	Комиссия по проверке знаний по ОТ		
9.	Проведение технического ремонта инвентаря различного назначения.			Постоянно	Рабочие по комп-лексному обслуживанию зданий и сооружений		
10.	Участие в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда.			Ежегодно	Профком, руководство		
11.	Приведение в соответствие с требованиями по охране труда рабочих мест, технологических процессов, оборудования и других объектов.			Постоянно	Руководство		
12.	Разработка инструкций по охране труда.			2027	Комиссия по ОТ		
13.	Организация работы по прохождению периодического и первичных медицинских осмотров.			Постоянно, согласованно графику	Профком, руководство		
14.	Укомплектование медицинскими аптечками кабинетов с повышенной опасностью.	600		Сентябрь, ежегодно	Комиссия по ОТ		
15.	Косметический ремонт панелей стен, пола классов, коридоров, фойе, туалетов и рекреаций главного корпуса, корпуса начальной школы.	4000		Ежегодно	Работники учреждения		
16.	Ремонт и частичная покраска фасада здания начальной школы.	500		2027	Кугаков В.Д.		
17.	Замена оконных блоков в кабинетах главного учебного корпуса.	90000		2026	Кугаков В.Д.		

18.	Замена дверных блоков в кабинетах главного учебного корпуса.	12000		2028	Кугаков В.Д.		
-----	--	-------	--	------	--------------	--	--

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей служащих (профессий рабочих), которым вводится
суммированный учет рабочего времени
(месяц, квартал, полугодие, год)

№ п/п	Наименование профессии, должности	Конкретный учетный период
1	Сторож	год

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Список
профессий (должностей) работников,
подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 02.09.2022 № 583 «Об установлении перечня» (Перечень должностей педагогических работников, должностей служащих, связанных с выполнением воспитательных функций, других должностей служащих, профессий рабочих, связанных с постоянной работой с детьми».

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

№ п/п	Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса ¹ , работы ²	Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда	Периодичность медосмотра
1.	Уборщик территории (при покосе травы бензокосилкой)	Приложение 1 1.2.5. смесь углеводородов (К): бензины	3.1.	1 раз в 2 года
2.	Кухонный рабочий	Приложение 1 П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	3.1.	1 раз в 2 года 1 раз в год
3.	Повар, шеф-повар	Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения,	3.1.	1 раз в год

		реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования		
4.	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)	3.1.	1 раз в два года
5.	Сторож	Приложение 3 П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	3.1.	1 раз в два года
6.	Уборщик помещений	Приложение 1 П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) Приложение 3 П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	3.1.	1 раз в два года 1 раз в два года
7.	Кладовщик	Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке инвентаря, оборудования Класс условий труда: 3.1.	3.1.	1 раз в год
8.	Учитель трудового обучения	Приложение 3 П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	3.1.	1 раз в два года
9.	Все работники	Приложение 3 П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23		1 раз в год

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

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

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

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

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

в случае изменений условий труда работающего;

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

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

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

при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

ПЕРЕЧЕНЬ
помещений, которые оснащаются аптечками
первой помощи

Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23 июня 2008 г. № 356-З (с изменениями и дополнениями), ст. 30.

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 23 ноября 2023 г. №178 «Об установлении перечней аптечек».

1. Кабинет химии.
2. Кабинет физики.
3. Кабинет информатики.
4. Учебные мастерские.
5. Спортивный зал.
6. Пищеблок.
7. Вахта (пропускной пункт).

Примечание.

Измерителем артериального давления комплектовать аптечку первой помощи, к которой имеется постоянный доступ для всех работников (находящуюся на вахте (в пункте пропуска)).

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей служащих (профессий рабочих),
на период отпусков которых требуется замена

1. Воспитатель.
2. Заместитель директора по воспитательной работе.
3. Заместитель директора по учебной работе.
4. Заместитель директора по хозяйственной работе.
5. Инспектор по кадрам.
6. Кладовщик.
7. Секретарь.
8. Сторож.
9. Уборщик территорий.
10. Шеф-повар.

Список
должностей служащих (профессий рабочих),
подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 № 117.
Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90.

I. Перед поступлением на работу и в дальнейшем один раз в год:

1. Шеф-повар.
2. Кладовщик.
3. Кухонный рабочий.
4. Повар.

II. Перед поступлением на работу и в дальнейшем один раз в 2 года:

1. Воспитатель.
2. Заместитель директора по хозяйственной работе.
3. Руководитель оздоровительного лагеря.
4. Уборщик помещений.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, должностей служащих, которым по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания, с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места приема пищи

1. Воспитатель.
2. Сторож.

Порядок предоставления.

Время для приема пищи устанавливается примерно в середине рабочего дня (смены) или через 4 часа от начала рабочего дня (смены) продолжительностью 20 минут и более, по усмотрению Нанимателя.

Место приема пищи – комната для приема пищи.

Воспитатели питаются в период приема пищи обучающимися.

Сторожа осуществляют прием пищи на рабочих местах согласно графику работы.

Примечание. В графиках работы необходимо указать точное время приема пищи.

Основание: часть 3 статьи 134 Трудового кодекса Республики Беларусь

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Кладовщик.
2. Сторож.
3. Заместитель директора по хозяйственной работе.
4. Работы по приему на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, пищеблоках, хранилищах, в камерах хранения, кладовых, гардеробах;
по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся на туристических базах, в общежитиях, в учреждениях дополнительного образования (центрах, клубах, станциях, детских студиях, комнатах по месту жительства, оздоровительных лагерях).

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 №764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности».

Приложение 12

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 7
г.Слонима»

Т.А.Романова

30.10.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях премирования
работников государственного
учреждения образования «Средняя
школа № 7 г. Слонима»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников бюджетных организаций в сфере образования» и Указа Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь» и определяет размеры, порядок и условия выплаты премий работникам учреждения образования.

2. Целью Положения является совершенствование системы премирования, усиление материальной заинтересованности работников в достижении высокого качества труда, с учетом выявления и использования имеющихся резервов.

3. На выплату премий направляются следующие средства:

предусматриваемые в соответствующих бюджетах, в размере 20% от суммы окладов работников;

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения образования;

средства, высвобождающиеся в результате проведения мероприятий по оптимизации штатной численности работников бюджетных организаций;

иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

4. Работникам, добросовестно выполняющим должностные обязанности, не имеющим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний со стороны руководства, начисляется гарантированная премия в размере 5%, включая совместителей.

5. Премирование работников производится ежемесячно в размере 15% (при наличии денежных средств) с учетом уровня их профессионализма,

высокой эффективности труда и личного вклада в результаты работы структурных подразделений и учреждения образования в целом.

6. 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 или базовых величинах.

Ежемесячное премирование осуществляется в месяце, следующем за отчетным, в следующий срок – 12 числа.

7. Ежемесячная премия не начисляется за периоды (за исключением п. 2.15, 2.29, 2.33, 2.61, 2.62, 2.63, 2.67, 2.65, 2.66 (в части, предусмотренной в базовых величинах):

временной нетрудоспособности; трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата.

Работнику, проработавшему неполный месяц, за который производится выплата премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам выплата премии производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

При увольнении работника в отчетном месяце до истечения срока действия контракта по инициативе нанимателя или самого работника премия ему не выплачивается.

8. В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные премии перерасчету не подлежат.

2. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

№ п/п	Показатели премирования для работников учреждения	Размер премии
2.1.	за замещение функциональных обязанностей директора учреждения на время его отсутствия (трудовой отпуск, повышение квалификации, и т.д.), качественное и своевременное исполнение функциональных обязанностей при отсутствии руководителя в зависимости от длительности: до 10 дней; до 20 дней; до 30 дней;	до 30% до 40% до 50%
2.2.	за обобщение и распространение передового педагогического опыта на уровне учреждения, района, области, республики;	до 5%/ до10%/ до 20%/до 40%

2.3.	за оказание методической, организационной помощи педагогическим работникам, способствующей результативному участию обучающихся в олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, а также за вклад в подготовку и сопровождение мероприятий, направленных на развитие творческого и интеллектуального потенциала учащихся;	до 30%
2.4.	за оказание методической, организационной помощи педагогическим работникам, способствующей результативному участию педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства;	до 30%
2.5.	за содействие Нанимателю в вопросах по оформлению документации и сопровождению работы по защите прав и законных интересов детей, нуждающихся в государственной защите, детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, детей, находящихся в социально опасном положении (СОП), а также детей, с которыми проводится индивидуальная профилактическая работа (ИПР);	до 50% заместителю директора
2.6.	за обеспечение соответствующих показателей в работе по организации дополнительного образования в учреждении (охват не ниже 70% занятости обучающихся в свободное от основного образовательного процесса время);	до 30% 1 раз в полугодие
2.7.	за достижения, подтверждённые результатами рейтинговой оценки деятельности учреждения образования по итогам календарного года;	до 50% 1 раз в год
2.8.	за разработку дидактических материалов и ЭОР для использования в образовательном процессе;	до 50%
2.9.	за работу по оформлению, оборудованию, оснащению учебного кабинета наглядными пособиями и техническими средствами обучения;	до 50 %
2.10.	за качественную организацию массовых общешкольных мероприятий, мероприятий в рамках шестого школьного дня;	до 50%
2.11.	за личное участие и результативность в смотрах-конкурсах, НПК, фестивалях: районного уровня: 1 место/2 место/ 3 место; областного уровня: 1 место/2 место/ 3 место; республиканского уровня: 1 место/2 место/ 3 место;	20%/15%/10% 30%/25%/20% 40%/35%/30%
2.12.	за качественную и своевременную подготовку школы к:	

	новому учебному году; работе в осенне-зимний период;	до 100% до 100%
2.13.	за внедрение в образовательный процесс новых педагогических технологий обучения и воспитания, активное участие в методической и инновационной работе, своевременное и полное оформление документации, отчетности, достижение высоких и стабильных результатов в образовательном процессе по итогам проверок вышестоящих органов;	до 50%
2.14.	за выполнение особо важных (срочных) работ, не предусмотренных должностными обязанностями, а также работ по обновлению и развитию материально-технической базы учреждения (кабинета);	до 60%
2.15.	за проведение открытых уроков, мастер-классов, тренингов, мероприятий: в рамках мероприятий учреждения образования; в рамках районных мероприятий; в рамках областных мероприятий; в рамках республиканских мероприятий;	0,5 БВ 1 БВ 2 БВ 3 БВ
2.16.	за оказание методической помощи педагогам по организации их подготовки к участию в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, научно-практических конференциях, акциях и общественно значимых мероприятиях;	до 20%
2.17.	за организацию сотрудничества с высшими учебными заведениями, реализацию совместных проектов, грантов, конкурсов, фестивалей, иных мероприятий;	до 20%
2.18.	за организацию и проведение олимпиад, конкурсов и других образовательных мероприятий, творческих конкурсов;	до 10%
2.19.	за организацию системной работы по оздоровлению обучающихся, в том числе в каникулярный период;	до 30%
2.20.	за личное активное участие и эффективную работу с родителями по подготовке школы к новому учебному году;	до 10%
2.21.	за организацию и проведение адаптационного периода (1,5,10 классы);	10% (сентябрь)
2.22.	за организацию и проведение выпускной кампании выпускных классов (9, 11 классы);	10% (май, июнь)
2.23.	за организацию и реализацию наставничества, направленного на профессиональную адаптацию, оказание методической помощи в	10%

	профессиональном становлении молодых педагогов;	
2.24.	за ведение документации по репетиционным централизованным экзаменам и репетиционному тестированию;	до 10%
2.25.	за участие в подготовке к олимпиадам, смотрам, конкурсам, соревнованиям областного и республиканского уровня;	до 20 %
2.26.	педагогам на третьем году работы в период утраты статуса молодого специалиста;	5%
2.27.	за участие в оформлении учреждения образования к праздничным и памятным датам, включая создание декора, стендов, выставок, фотозон;	до 50%
2.28.	за организацию и проведение дистанционных олимпиад и конкурсов;	до 10%
2.29.	за подготовку призёров олимпиад районного уровня – диплом I степени; диплом II степени; диплом III степени; областного уровня – диплом I степени; диплом II степени; диплом III степени; республиканского уровня – диплом I степени; диплом II степени; диплом III степени;	3 БВ (в течение квартала) 2,5 БВ (в течение квартала) 2 БВ (в течение квартала) 4 БВ (в течение квартала) 3,5 БВ (в течение квартала) 3 БВ (в течение квартала) 5 БВ (в течение квартала) 4,5 БВ (в течение квартала) 4 БВ (в течение квартала)
2.30.	за результативность участия учащихся в научно-практических конференциях: на районном уровне: 1 место/2 место/ 3 место; на областном уровне: 1 место/2 место/ 3 место; на республиканском уровне: 1 место/2 место/ 3 место;	25%/20%/15% 45%/35%/25% 65%/55%/45%
2.31.	за результативность участия учащихся в смотрах-конкурсах, смотрах художественной самодеятельности, творческих и интеллектуальных конкурсах, агитбригадах, выставках и конкурсах декоративно-прикладного творчества (назначенные проценты делятся равной квотой на всех учителей, принявших участие в подготовке): районном уровне: 1 место/2 место/ 3 место; областном уровне: 1 место/2 место/ 3 место; республиканском уровне: 1 место/2 место/ 3 место;	до 20%/15%/10% до 30%/25%/20% до 40%/35%/30%

	место;	
2.32.	за результативность участия в областных, республиканских и международных интернет-проектах;	до 40%
2.33.	за результативное личное участие работников учреждения образования в конкурсе «Учитель года», «Компьютер. Образование. Интернет»: районного уровня – диплом I степени; диплом II степени; диплом III степени; подготовка и участие; областного уровня – диплом I степени; диплом II степени; диплом III степени; подготовка и участие; республиканского уровня – диплом I степени; диплом II степени; диплом III степени; подготовка и участие;	3 БВ 2,5 БВ 2 БВ 1 БВ 4 БВ 3,5 БВ 3 БВ 2 БВ 5 БВ 4,5 БВ 4 БВ 3 БВ
2.34.	за результативность участия в спортивных соревнованиях, турнирах: районного уровня: 1 место/2 место/ 3 место; областного уровня: 1 место/2 место/ 3 место; республиканского уровня: 1 место/2 место/ 3 место (назначенные проценты делятся равной квотой на всех учителей, подготовивших команду);	15%/10%/5% 25%/20%/15% 35%/30%/25%
2.35.	результативность в районной круглогодичной спартакиаде: 1 место/2 место/ 3 место;	20%/15%/10%
2.36.	за результативность участия в смотрах-конкурсах учебных кабинетов: районном уровне: 1 место/2 место/ 3 место; областном уровне: 1 место/2 место/ 3 место;	20%/15%/10% 30%/25%/20%
2.37.	за издание информационных бюллетеней, школьных газет;	5% (в месяц выпуска)
2.38.	за организацию временной трудовой занятости учащихся (трудовая бригада, производственная бригада, летняя трудовая практика);	до 30%
2.39.	за руководство воспитательно-оздоровительным лагерем: осенние, зимние, весенние каникулы; летний период каникул;	до 50 % до 100%
2.40.	за организацию и высокий методический уровень проведения внеклассных мероприятий в рамках предметных недель, декад;	до 10%

2.41.	за целенаправленную работу по пополнению фондов музея, его оборудование, оснащение, за работу сайта виртуального музея;	до 30%
2.42.	за осуществление мероприятий по благоустройству и озеленению территории, поддержанию и оформлению ее на современном уровне;	до 50%
2.43.	за публикации в средствах массовой информации из опыта работы: республиканских, профессиональных; районных;	20% 5 %
2.44.	за работу по выписке документов об образовании;	до 15%
2.45.	за проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения образования;	до 100%
2.46.	за обеспечение личного участия в сборе вторичного сырья;	до 15%
2.47.	за содействие в объединении членов трудового коллектива на основе приоритетности национальных интересов, проведение мероприятий патриотической и гражданской направленности, реализацию инициатив, а также за информационную активность;	до 30%
2.48.	за участие в подготовке и проведении мероприятий художественной самодеятельности, участие в подготовке концертных программ, конкурсов, праздников и иных культурных событий учреждения;	до 30%
2.49.	за выполнение художественных и оформительских работ, включая разработку и реализацию визуального оформления мероприятий, стендов, выставок и тематических пространств; изготовление декораций, плакатов, афиш, табличек и других элементов визуальной среды; участие в создании эстетически выразительной и эмоционально насыщенной атмосферы в учреждении; оформление помещений к праздничным и памятным датам, конкурсам, акциям и другим событиям;	до 50 %
2.50.	за осуществление видеосъемки и монтажа видеоматериалов, связанных с деятельностью учреждения образования;	до 50%
2.51.	за выполнение мероприятий по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов;	до 50%
2.52.	за соблюдение санитарно-гигиенических требований при организации питания,	до 50%

	приготовление блюд в соответствии с утверждёнными технологическими картами, соблюдение требований к безопасности питания обучающихся;	
2.53.	за обеспечение условий надлежащего содержания помещений, зданий и сооружений учреждения образования;	до 40%
2.54.	за оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций;	до 50%
2.55.	за соблюдение санитарно-гигиенических требований при использовании дезинфицирующих средств;	до 10%
2.56.	за поддержание образцового санитарного состояния в помещениях, включая труднодоступные зоны, инвентарь, окна, мебель;	до 50%
2.57.	за своевременную и качественную уборку снега, наледи, листвы в периоды повышенной нагрузки;	до 50%
2.58.	за своевременное качественное ведение делопроизводства; приём СМДО;	до 50%
2.59.	за внедрение принципов производственного контроля качества и безопасности питания обучающихся;	до 50%
2.60.	за соблюдение норм охраны труда и техники безопасности, отсутствие нарушений и замечаний;	до 30%
2.61.	в связи с юбилейными датами рождения 50, 55, 60, 65, 70 лет (без письменного заявления работника) за многолетний добросовестный труд в системе образования, высокий профессионализм, ответственность, активное участие в общественной жизни учреждения образования;	3 БВ
2.62.	работникам, награжденным Грамотой (Благодарственным письмом, Благодарностью) директора учреждения образования;	1 БВ
2.63.	работникам, награжденным Грамотой (Почетной Грамотой, Благодарственным письмом, Благодарностью) управления образования	2 БВ
2.64.	в связи с награждением нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі»;	15 БВ
2.65.	в связи с награждением Грамотой и Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь;	7 БВ
2.66.	в связи с награждением	3 БВ

	Грамотой, Почетной грамотой главного управления образования Гродненского областного исполнительного комитета;	
2.67.	за своевременное предоставление информации, способствующей выявлению преступлений против половой неприкосновенности несовершеннолетних.	до 20%

3. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИРОВАНИЯ (ДЕПРЕМИРОВАНИЯ)

9. Основаниями для снижения премирования являются:

некачественное выполнение и (или) невыполнение плановых показателей – до 20%;

утрата или порча материальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения – до 20%;

низкое качество работы – до 20%;

нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных и санитарных норм и правил – до 50%;

опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места – до 20%;

невыполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения образования и его заместителей, руководителя структурного подразделения – до 20%;

несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин – 20%;

дисциплинарное взыскание – 20%;

нарушение установленного порядка для рассмотрения обращений работников и граждан – до 20%;

за допущение травматизма среди работников и учащихся – до 100%.

10. Премии не выплачиваются:

за прогулы без уважительной причины;

при невыполнении обязательств по коллективному договору;

в случае грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

в случае грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности;

за невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;

халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

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

Вступает в силу с 1 ноября 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания
от 30.10.2025 № 39

Директор государственного
учреждения образования «Средняя
школа № 7 г.Слонима»
Т.А.Романова

Председатель ППО
государственного учреждения
образования «Средняя школа №
7 г.Слонима»
О.П.Бонцевич

Приложение 13

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 7
г.Слонима»

Т.А.Романова

30.10.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и размерах установления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 7 г. Слонима»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями), и устанавливает порядок, условия и размеры осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме выплат, размеры и порядок которых определены законодательством (далее – стимулирующие и компенсирующие выплаты), работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 7 г.Слонима» (далее – работникам).

2. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников учреждения образования за достижение количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников учреждения образования в повышении эффективности деятельности государственного учреждения, компенсирующих выплат – за работу с особыми условиями труда.

3. На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат работникам направляются средства, предусмотриваемые в бюджете, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

4. Стимулирующие и компенсирующие выплаты не начисляются за следующие периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата.

5. Работникам учреждения образования, проработавшим неполный месяц, за который производится осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

6. В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные стимулирующие и компенсирующие выплаты перерасчету не подлежат.

7. Снижение объема выполненных работ, некачественное исполнение функциональных обязанностей является основанием для уменьшения размера надбавки. По решению нанимателя надбавка может не устанавливаться.

8. Работникам учреждений образования могут устанавливаться следующие стимулирующие и компенсирующие выплаты:

надбавка за характер труда;

надбавка за высокие достижения в труде;

доплата за особые условия труда.

9. Предложения об установлении надбавок работникам выносятся на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат из числа представителей нанимателя и профсоюзной организации. Протокол заседания комиссии является основанием для издания приказа нанимателя об установлении надбавок работникам учреждения.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА

2 А. Надбавка за характер труда педагогическим работникам (кроме руководителя и заместителей директора).

10. Положение о надбавках педагогическим работникам (кроме руководителя и заместителей директора) за характер труда направлено на дифференцированное повышение заработной платы педагогических работников при условии выполнения ими отдельных видов работ.

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

10.2. На установление надбавки направляется 10% от суммы окладов педагогических работников.

10.3. Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на месяц, квартал, полугодие (в зависимости от особенностей педагогической деятельности, видов и сроков выполняемых работ).

10.4. Приказ издаётся на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат после согласования с профсоюзным комитетом.

10.5. Выплата надбавок педагогическим работникам производится ежемесячно за фактически отработанное время.

10.6. Критерии, размеры, сроки установления надбавок педагогическим работникам:

№ п/п	Наименование критериев установления надбавок	Размеры надбавок в % от базовой ставки	Категории педагогических работников
1.	За системную 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	
1.1.	за организацию и координацию системной работы по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;	до 60	педагог социальный, педагог-психолог
1.2.	за каждого ребенка, находящегося в СОП;	до 10	педагоги, выполняющие функции классных руководителей
1.3.	за работу с родителями.	до 30	педагоги, выполняющие функции классных руководителей
2.	За системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период:	до 60	
2.1.	за системную работу по организации питания обучающихся;	до 30	педагоги, выполняющие функции классных руководителей, воспитатели

2.2.	за системную работу по оздоровлению обучающихся, в том числе: 2.2.1. в каникулярный период (осенние, зимние, весенние каникулы); летний период; 2.2.2. в каникулярный период (осенние, зимние, весенние каникулы); летний период.	до 25 до 60 до 10 до 25	педагогические работники, выполняющие функции руководителя оздоровительного лагеря педагоги, выполняющие функции воспитателей
3.	За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования:	до 60	
3.1.	за организацию и проведение заседаний методических объединений;	до 20	руководитель МО
3.2.	за участие в деятельности учебно-методических объединений: выступление показ открытых учебных занятий.	до 10 до 20	педагогические работники всех категорий
4.	За работу с одаренными и талантливыми обучающимися:	до 60	
4.1.	подготовка учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах;	до 10 за каждого учащегося, но не более 60	педагогические работники
4.2.	за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;	до 10 до 20	педагогические работники
4.3.	за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия;	до 20	педагогические работники

4.4.	осуществление инновационной и экспериментальной деятельности;	до 20	педагоги-инноваторы
4.5.	за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования.	до 20	педагогические работники
5.	За профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждениях высшего образования, подчиненном Министерству образования.	до 20	педагогические работники

2 Б. Надбавка за характер труда рабочим и межотраслевым служащим.

11. Надбавка за характер труда устанавливается рабочим и межотраслевым служащим (по профессиям согласно штатному расписанию учреждения образования).

Размер средств рассчитывается ГУ «Слонимский районный центр для обеспечения деятельности учреждений сферы образования» и доводится до сведения учреждения образования посредством издания приказа управления образования на начало календарного года и (или) в случае изменения его размера вследствие изменения условий оплаты труда.

12. На установление надбавки направляются средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) от суммы окладов рабочих и межотраслевых служащих, рассчитывается организацией, создаваемой органами исполнительной и распорядительной власти, и доводится до сведения учреждения образования посредством издания приказа управления образования до начала календарного года и (или) в случае изменения его размера вследствие изменений условий труда.

13. Размер надбавки устанавливается в процентах от оклада.

14. Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат после согласования с профсоюзным комитетом.

15. Выплата надбавки производится ежемесячно за фактически отработанное время.

16. Критерии и размеры установления надбавок рабочим и межотраслевым служащим:

№ п/п	Наименование критериев установления надбавок	Размеры надбавок %
-------	--	--------------------

16.1.	За напряжённость труда при работе в неблагоприятных условиях труда;	до 150%
16.2.	за высокое эмоциональное напряжение при выполнении функциональных обязанностей;	до 150%
16.3.	за обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования;	до 150%
16.4.	за ведение электронных баз данных;	до 100%
16.5.	за образцовое содержание рабочего места, оборудования, спецодежды;	до 150%
16.6.	за стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние помещений пищеблока;	до 150%
16.7.	за качественную работу по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	до 150%

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

17. Выплата надбавок работникам учреждения образования производится ежемесячно за фактически отработанное время.

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

18. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается работникам по следующим основаниям:

Показатели установления надбавки		Размеры надбавки
18.1.	За качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса;	до 20%
18.2.	за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов;	до 30% заместителю директора
18.3.	за оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;	до 20%
18.4.	за подготовку и проведение педагогических советов, семинаров, конференций;	до 20%
18.5.	за совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины;	до 20%
18.6.	за подготовку и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися;	до 20%
18.7.	за активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности;	до 20%
18.8.	за эффективную координацию работы по охране труда, включая проведение инструктажей, организацию обучения, контроль за состоянием рабочих мест, своевременное обновление документации и	до 20%

	взаимодействие с надзорными органами;	
18.9.	за организацию платных образовательных услуг для учащихся, взрослых, ведение документации;	до 30% (только из внебюджетных средств)
18.10.	за организацию работы с резервом кадров;	до 20%
18.11.	за своевременное и качественное составление отчётности, а также оперативной информации, запрашиваемой управлением образования Слонимского райисполкома и иными контролирующими органами;	до 30%
18.12.	за участие в организации работы совета по питанию, включая ведение и оформление документации, связанной с деятельностью совета; подготовку информационных материалов, протоколов и аналитических справок; содействие в координации мероприятий, направленных на улучшение качества питания; обеспечение своевременного предоставления информации в соответствии с установленными требованиями;	до 20%
18.13.	за качественное выполнение функций, связанных с организацией и проведением аттестации педагогических работников, включая подготовку и сопровождение заседаний аттестационной комиссии, обеспечение соблюдения нормативных требований при проведении процедуры аттестации, оформление документации по результатам работы комиссии, соблюдение сроков и требований, установленных локальными и нормативными актами;	до 20%
18.14.	за рациональное использование, экономию материальных, энергетических ресурсов;	до 20%
18.15.	за качественное проведение ежегодной инвентаризации и учёта материальных ценностей;	до 20%
18.16.	за эффективное взаимодействие учреждения образования с организациями и предприятиями города и района;	10%
18.17.	за организацию работы по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;	до 30%
18.18.	за системную работу по организации питания обучающихся;	до 30%
18.19.	за оформление протоколов совета профилактики;	20%
18.20.	за эффективную работу, ответственное отношение к выполнению должностных обязанностей, инициативность, качественное ведение документации, участие в жизни учреждения образования при отсутствии нарушений трудовой дисциплины;	до 50%
18.21.	за исполнение обязанностей педагога, выполняющего функции классного руководителя, на время отсутствия основного работника;	до 10% (по факту выполнения)

18.22.	за ведение документации группы психолого-педагогического сопровождения детей с ОПФР;	20%
18.23.	за ведение базы ПТК «ПараГраф»;	10%
18.24.	за ведение вопросов гражданской обороны;	до 20%
18.25.	за руководство предметными методическими объединениями, методическим объединением педагогов, выполняющих функции классного руководителя;	15%
	за руководство постоянно действующими семинарами, творческими группами;	10%
18.26.	за руководство районными учебно-методическими объединениями;	согласно приказу УО
18.27.	за оформление протоколов аттестационной комиссии;	5%
18.28.	за оформление протоколов совещаний при директоре;	до 20%
18.29.	за оформление протоколов педагогических советов;	до 20%
18.30.	за оформление протоколов общешкольных родительских собраний;	5%
	за оформление протоколов собрания трудового коллектива;	10%
18.31.	за организацию работы с одарёнными детьми;	10%
18.32.	за организацию работы по формированию здорового образа жизни, ведение мониторинга здоровья учащихся;	10%
18.33.	за организацию работы по профилактике дорожно-транспортного травматизма;	10%
18.34.	за организацию дежурства по школе;	10%
18.35.	за обеспечение своевременного и достоверного учёта детей, подлежащих обучению, включая ведение и актуализацию базы данных по учёту детей, соблюдение сроков предоставления информации и отчётности, участие в мероприятиях по выявлению и постановке на учёт детей, не охваченных обучением, обеспечение соответствия учётной информации нормативным требованиям;	до 20%
18.36.	за организацию работы с детскими и молодёжными общественными объединениями;	10%
18.37.	за сохранность музыкальной аппаратуры, установку и обслуживание оборудования;	10%
18.38.	за сохранность спортивного оборудования;	10 %
18.39.	за обновление и поддержание в актуальном состоянии сайта, страниц социальных сетей учреждения образования;	30%
18.40.	за организацию работы музея боевой славы;	до 15%
18.41.	за организацию работы клубов для родителей;	до 10%
18.42.	за организацию туристско-краеведческой работы;	до 10%
18.43.	за организацию работы с общественными объединениями и организациями;	до 10%

18.44.	за оказание содействия нанимателю в организации охраны труда, контроль за соблюдением работниками требований по охране труда;	10%
18.45.	молодым специалистам за изучение и внедрение новых педагогических технологий (1-ый год работы);	до 10%
18.46.	за оказание содействия Нанимателю в разработке локальных правовых актов по охране труда и проведении контроля за соблюдением работниками требований по охране труда, проведению с работниками культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий, созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;	до 30%
18.47.	за ведение протокола комиссии по материальному стимулированию и компенсирующим выплатах;	10%
18.48.	за ведение учетно-отчетной документации по питанию учащихся;	30%
18.49.	за расширенный объем работы с книжным фондом на период работ (май, сентябрь);	20%
18.50.	за организацию работы по сохранности и контролю за состоянием учебников (октябрь – апрель);	5%
18.51.	за работу с СМДО, обслуживание компьютерной техники, подготовка отчетности для вышестоящих органов;	15%
18.52.	за работу с архивом;	15%
18.53.	за организацию и ведение документации по пожарной безопасности;	до 20%
18.54.	за ведение документации по учёту военнообязанных;	10%
18.55.	за работу по оформлению пенсионных документов;	10%
18.56.	за ведение документации по охране труда;	20%
18.57.	за поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест;	до 10%
18.58.	за обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования;	до 10%
18.59.	за подготовку помещений учреждения к новому учебному году;	до 10%
18.60.	за вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения;	до 10%
18.61.	за образцовое содержание рабочего места, оборудования;	до 10%
18.62.	за своевременное реагирование на внештатные ситуации (аварии, поломки, погодные ЧС) с минимизацией ущерба и оперативным восстановлением;	до 30%
18.63.	за техническую поддержку компьютерной и множительной техники.	до 20%

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТЫ ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

19. Доплата за особые условия труда устанавливается на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул работникам бюджетных организаций сферы образования:

с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; расстройства аутистического спектра; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием; с незрячими обучающимися – от 41 до 70 процентов (включительно);

с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в абзаце втором настоящей части, – от 31 до 40 процентов (включительно);

библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников (учебных пособий) в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников (учебных пособий), но не более 15 процентов каждому работнику.

20. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда:

Учитель.

Учитель-дефектолог.

Педагог-психолог.

Педагог социальный.

Педагог дополнительного образования.

Заместитель директора по учебной работе.

Руководитель физического воспитания.

Воспитатель.

21. Конкретный размер доплаты устанавливается в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы на основании приказа руководителя учреждения.

22. Конкретный размер доплаты руководителям организаций устанавливается органом, уполномоченным заключать с ними контракт.

Вступает в силу с 1 ноября 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания
от 30.10.2025 № 39

Директор государственного
учреждения образования «Средняя
школа № 7 г.Слонима»
Т.А.Романова

Председатель ППО
государственного учреждения
образования «Средняя школа №
7 г.Слонима»
О.П.Бонцевич

Приложение 14

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 7
г.Слонима»

Т.А.Романова

30.10.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной
помощи работникам
государственного учреждения
образования «Средняя школа № 7
г. Слонима»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с абзацем третьим пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников бюджетных организаций в сфере образования» и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи.

2. Материальная помощь работникам учреждения образования оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и

другими причинами, определенными настоящим Положением, по решению руководителя учреждения образования распределяется поквартально в равных долях всем работникам.

3. На оказание материальной помощи направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

2. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4. По решению руководителя учреждения образования работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

4.1.	рождение ребенка;	3 БВ
4.2.	бракосочетание работника (впервые вступающего в брак);	4 БВ
4.4.	при смерти членов семьи, близких родственников (муж, жена, родители, дети);	4 БВ
4.5.	компенсации стоимости путевки на санаторно-курортное лечение в зависимости от продолжительности срока путевки (при оздоровлении за счёт собственных средств): до 10 календарных дней; свыше 10 календарных дней;	2 БВ 4 БВ
4.6.	при длительном лечении работника (более месяца) по одному б/л или более 20 дней при лечении в стационаре;	3 БВ
4.7.	на капитальный ремонт жилья, связанный с ликвидацией последствий стихийных бедствий;	5 БВ
4.8.	многодетным семьям, воспитывающим 3-х и более несовершеннолетних детей, отцам, матерям, которые одни воспитывают детей дошкольного и школьного возраста – при подготовке детей к новому учебному году;	по 1 БВ на каждого ребенка
4.9.	работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет (1 раз в год);	3 БВ
4.10.	компенсация стоимости путевки на оздоровление детям работников в летний период;	1 БВ
4.11.	работнику, призванному на срочную военную службу и вернувшемуся со срочной военной службы на прежнее место работы;	2 БВ
4.12.	на обустройство для молодых специалистов;	4 БВ
4.13.	молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съёмное жилье (при условии невозможности предоставления арендного жилья и общежития);	2 БВ
4.14.	молодым специалистам, продолжающим работать в учреждении образования, после срока обязательной отработки, заключившим контракт сроком не менее чем на три года.	10 БВ

5. К заявлению об оказании материальной помощи прилагаются копии документов, подтверждающих причину обращения.

6. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников за квартал, распределяются между работниками в равных долях (кроме работников, находящихся в социальном отпуске по уходу за ребенком до 3 лет).

7. Материальная помощь руководителю учреждения образования оказывается в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи по заявлению руководителя, согласованному с профсоюзным комитетом, с разрешения руководителя вышестоящего органа управления образования.

8. В иных экстренных, не предусмотренных настоящим положением случаях материальная помощь может быть выплачена на основании совместного решения нанимателя и профсоюзного комитета.

Вступает в силу с 1 ноября 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания
от 30.10.2025 № 39

Директор государственного
учреждения образования «Средняя
школа № 7 г.Слонима»
Т.А.Романова

Председатель ППО
государственного учреждения
образования «Средняя школа №
7 г.Слонима»
О.П.Бонцевич

Приложение 15

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 7
г.Слонима»

Т.А.Романова

«__» _____ 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления
единовременной выплаты на
оздоровление работникам
государственного учреждения
образования «Средняя школа № 7
г.Слонима»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с абзацем вторым пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников бюджетных организаций в сфере образования» и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 7 г.Слонима».

2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – одной из них) из расчета 1,0 оклада.

3. Целью Положения является усиление материальной заинтересованности работников в достижении высокого качества труда.

2. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

4. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска, отпуска работника учреждения образования.

При последующем изменении оклада работника после даты начала отпуска перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

5. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

6. В случае непредоставления трудового отпуска, отпуска в текущем календарном году или если при предоставлении в текущем календарном году трудового отпуска или его части (частей), отпуска работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

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

8. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим неполный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска единовременная выплата на оздоровление осуществляется:

в размере 1,0 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

пропорционально отработанному времени, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.

9. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление

выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели.

10. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени.

В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

Вступает в силу с 1 ноября 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного собрания
от 30.10.2025 № 39

Директор государственного
учреждения образования «Средняя
школа № 7 г.Слонима»
Т.А.Романова

Председатель ППО
государственного учреждения
образования «Средняя школа №
7 г.Слонима»
О.П.Бонцевич