

Отдел по образованию
администрации Октябрьского района г. Витебска

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 28 г. Витебска»
на 2022 – 2025 годы

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между государственным учреждением образования «Средняя школа № 28 г. Витебска» и работниками государственного учреждения образования «Средняя школа № 28 г. Витебска» в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее-Трудовой кодекс), Указом Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы (продлено на 2022 – 2025 годы), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство образования) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Профсоюз) на 2019-2021 годы (продлено на 2022 – 2025 годы), Соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией отраслевого профсоюза на 2022 – 2025 годы, Соглашением между отделом по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска и Октябрьской районной г. Витебска организацией отраслевого профсоюза на 2022 – 2025 годы (далее – Соглашение).

2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются государственное учреждение образования «Средняя школа № 28 г. Витебска» (далее – учреждение образования) в лице уполномоченного должностного лица (далее – руководитель) Матвеевой Елены Антоновны, директора, и работники государственного учреждения образования «Средняя школа № 28 г. Витебска», от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя профкома Хвалько Натальи Геннадьевны.

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

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

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

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

Нормы и гарантии Договора являются обязательными минимальными для учреждения образования и не могут быть снижены. Договор может включать дополнительные, более высокие, но не ниже установленных Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счет внебюджетных средств от

приносящей доходы деятельности учреждения образования, местного бюджета, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

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

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

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

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

Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании комиссии по трудовым и социальным вопросам в учреждении образования (далее – Комиссия). Договор подписывается представителями Сторон после одобрения на профсоюзном собрании.

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

7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ Договора, а также распространяют положительный опыт этой работы.

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

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

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать один месяц.

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании Комиссии.

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

Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции.

Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно плана совместной работы.

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

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

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

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

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

По предложению одной из Сторон акты о выполнении Договора рассматриваются на профсоюзном собрании и доводятся до сведения Октябрьской районной г. Витебска организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

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

16. В целях реализации Договора Стороны доводят его текст, изменения и (или) дополнения в него до работников учреждения образования для его реализации.

17. Стороны согласились освещать промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора в средствах массовой информации, на профсоюзных собраниях, на сайте учреждения образования.

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Руководитель обязуется:

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

18.2. По мере необходимости давать разъяснения работникам учреждения образования по вопросам нормирования и оплаты труда;

18.3. Ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников учреждения образования с участием представителей комитета профсоюза.

19. Профком обязуется:

19.1. Принимать участие в разработке проектов документов, касающихся условий, организации, нормирования и оплаты труда.

19.2. Оперативно доводить до сведения работников учреждения образования руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению.

19.3. По мере необходимости давать разъяснения на сайте учреждения образования по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда.

19.4. Поддерживать предложения ЦК, Витебского областного комитета и Октябрьской районной г. Витебска организации отраслевого профсоюза по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

20. Руководитель и Профком обязуются:

20.1. Поддерживать инициативу Министерства образования, ЦК, Витебского областного комитета и Октябрьской районной г. Витебска организации отраслевого профсоюза добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

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

20.1.2. повышения заработной платы работников учреждения образования, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

20.1.3. установления надбавок педагогическим работникам, внедрения нормативного финансирования в учреждении образования;

20.1.4. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников учреждения образования;

20.1.5. увеличения бюджетных средств на оплату труда;

20.1.6. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников учреждения образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 09.10.2008 № 1490;

20.1.7. снижения документооборота;

20.1.8. сохранение перечня типов организаций образования и должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячные компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы, предметных журналов и других периодических изданий;

20.1.9. внесения в тарифно-квалификационные характеристики и условия оплаты труда руководителей физического воспитания учреждений образования изменений в части установления квалификационных категорий «Высшая квалификационная категория», «Первая квалификационная категория», «Вторая квалификационная категория» независимо от типа учреждения по образованию;

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

20.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников организаций образования, в рамках компетенции. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

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

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются нанимателем (Руководителем) по согласованию с Профкомом.

21.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам устанавливаются Договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в учреждении образования, утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью Договора.

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

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

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказа Руководителя, согласованного с Профкомом.

Установить ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования труда или внебюджетных средств в размере до двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь»,

«Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь

21.3. Премирование Руководителя, установление ему надбавок стимулирующего характера осуществляется из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании утвержденных в установленном порядке положений о материальном стимулировании руководителей.

Оказание материальной помощи Руководителю осуществляется из средств и на основании соответствующего положения учреждения образования вышестоящим органом управления по согласованию с Профкомом.

21.4. Дополнительное премирование работников за счёт внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с Договором по согласованию с Профкомом.

21.5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится государственным учреждением «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Октябрьского района г. Витебска» до сведения Руководителя и Профкома.

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

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

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

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

Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, инструкции по охране труда графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом в порядке, установленном Договором.

21.7. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, определяемом Договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

21.8. Устанавливать работникам дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов. Руководитель может устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование с учётом объёма и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен Договором.

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

21.10. Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные Договором, трудовым договором (контрактом), в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) два раза в месяц (согласно графику, установленному отделом по образованию):

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

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

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

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

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

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

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

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

коллективными договорами, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя организации по образованию, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

21.14. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность Руководителя за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

21.15. Содействовать введению в штатное расписание учреждения образования должностей инспектора по кадрам, юрисконсульта, инженера по охране труда.

21.16. На период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

21.17. Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

21.18. Деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планом работы учреждения образования, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов и др., факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами Руководителя.

21.19. Руководителю:

21.19.1. способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов и образовательного процесса в целом в порядке, определенном Договором и правилами внутреннего трудового распорядка;

21.19.2. установить в порядке, определяемом Договором, дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

22. Руководитель обязуется:

22.1. Проводить консультации для работников учреждения образования по вопросам законодательства о труде, заключения коллективного договора.

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

22.3. При подготовке проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников учреждения образования, Договора, предоставлять возможность Профкому принимать участие в их разработке.

22.4. Предоставлять заблаговременно Профкому на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных случаях – для согласования) проекты локальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Договора.

23. Профком обязуется:

23.1. Оказывать помощь профсоюзному активу в обучении по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных нормативных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

23.2. Организовывать и координировать работу общественных инспекторов по соблюдению законодательства Республики Беларусь о труде, охране труда по осуществлению общественного контроля за соблюдением Руководителем законодательства о труде, охране труда в учреждении образования. При необходимости информировать отдел по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска об итогах проверок, мероприятий по мониторингу.

Взаимодействовать в вопросах соблюдения законодательства о труде, охране труда, пропаганде правовых знаний с Витебским областным управлением Департамента государственной инспекции труда, в пределах их компетенции, Октябрьской районной г. Витебска организацией отраслевого профсоюза.

23.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, рассматривать предложения. В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

23.4. В помощь Руководителю и профсоюзному активу разрабатывать рекомендации, профсоюзные листовки по вопросам применения законодательства о труде.

23.5. Вносить предложения в районную организацию отраслевого профсоюза по изменению и дополнению рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде, разработанных ЦК и областного комитета отраслевого профсоюза.

23.6. Принимать участие в подготовке предложений в проекты законов Республики Беларусь, декретов, указов президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, постановлений, приказов, инструктивных писем Министерства образования Республики Беларусь, решений и приказов управления по образованию Витебского облисполкома и отдела по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников организаций образования.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников организаций образования, принимаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

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

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

24.3. Систематически оказывать помощь в проведении встреч представителей Профсоюза с педагогическими работниками по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнёрстве. Обеспечивать оперативное информирование работников учреждения образования о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

24.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 года № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических и иных работников в учреждении образования по предложению одной из Сторон с последующим рассмотрением итогов на профсоюзном собрании.

Установить, что Руководитель осуществляет беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о

труде, охране труда, профсоюзах, выполнением Договора в форме мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

24.5. Вносить предложения по совершенствованию порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения образования в районную организацию отраслевого профсоюза на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования).

24.6. Руководитель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объема педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) 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 признаётся изменение системы оплаты труда, режим рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объёма педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключённому на неопределённый срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

Руководитель обязан предупреждать работников об изменении существенных условий труда письменно, не позднее, чем за один месяц, в том числе педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров признать необходимым создание в учреждении образования комиссии по трудовым спорам.

24.8. Руководитель предусматривает в Договоре случаи и (или) основания предоставления гарантий работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего

образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со ст.220 – 1 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

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

работникам, удостоенным звания «Заслуженный учитель», награжденным нагрудным знаком «Отличник образования»;

работникам, являющимся ветеранами труда;

работникам, имеющим инвалидность;

донорам;

работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;

работникам, являющимся членами пожарных дружин;

супругам, работающим в одной организации образования (по их заявлению) – одновременно;

в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом).

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

24.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

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

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

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

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

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

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

смерти членов семьи, близких родственников;

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

в связи с рождением детей, внуков;

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

иных случаях, предусмотренных Договором.

24.13. Руководитель обязан предоставить единовременно, по письменному заявлению работника отца (отчима) при рождении ребёнка (в течение шести месяцев с даты его рождения) социальный отпуск без сохранения заработной платы (статья 186 Трудового кодекса) продолжительностью до 30 календарных дней). Предоставлять работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и (или) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни в соответствии со ст. 265 Трудового кодекса.

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

24.14. По уважительным причинам (семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), установленным Договором или по договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части (конкретное количество частей определяется договором), при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

24.15. Руководитель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются Договором, отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме.

24.16. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организации образования, являющейся бюджетной организацией, определяется приказом руководителя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный

рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда. Установление условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день производится нанимателем по согласованию с Профкомом.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в организациях образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных 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.

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

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

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

25. Руководитель обязуется:

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

Установить в Договоре меры по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих) востребованным в учреждении.

25.2. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы учреждения образования, подчиненного отделу по образованию, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест и (или) ухудшение условий труда работников.

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

26. Профком обязуется:

26.1. Осуществлять контроль исполнения законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций.

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

26.3. Оказывать помощь бывшим работникам, членам профсоюза, потерявшим работу по уважительным причинам в течение года.

27. Стороны обязуются добиваться:

27.1. Обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделения на эти цели необходимых средств, в том числе в части своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, абзацам второму, четвёртому пункта 7 ст. 42 Трудового кодекса, производится с предварительного согласия Профкома.

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

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

28.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается работникам (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь), в порядке перечисления в Договоре работникам:

разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

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

имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется Договором);

получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях образования специальностям, участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств.

28.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года, влекущее ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

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

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, содействовать их переобучению.

28.5. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организации, учреждения образования при появлении вакансий.

28.6 Наниматель обязан при приёме на работу работника запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем учреждения образования и председателем первичной профсоюзной организации.

28.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до его заключения. В день предупреждения работнику вручается проект контракта в письменном виде.

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

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

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

ребенком возраста 5 лет.

28.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остаётся не более 5 лет, с их согласия, на срок не менее, чем до достижения указанного возраста, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим п.3 части первой ст.261² Трудового кодекса.

28.12. Установить, что обсуждение, заключение контрактов с работниками – членами отраслевого профсоюза учреждения образования производится при участии представителя Профкома.

28.13. Продлевать, заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющим высокой профессиональный уровень, квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется договором, на максимальный срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим п.3 части первой ст.261² Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть продлён на меньший срок, а в случае заключения нового – не менее, чем на 1 год.

28.14. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта, а также в случае перевода работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта (дате перевода на другую работу), заключать новый контракт на срок не менее трех лет, с обязательным включением в него дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

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

28.15. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный (пятилетний) срок, с обязательным включением в

контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261²Трудового кодекса.

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

28.16. Заключать контракты с молодыми специалистами при приеме на работу, с их письменного согласия, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, с их письменного согласия, получившими образование на условиях оплаты и направленными на работу на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261²Трудового кодекса.

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

28.18. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, наниматель может предложить работнику с его согласия заключить трудовой договор на неопределённый срок.

Нанимателю заключать с работниками учреждения при их согласии трудовые договоры на неопределённый срок при отсутствии возможностей выполнения требований, установленных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261²Трудового кодекса.

28.19. Сторонам, заключившим контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую Сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

28.20. 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, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, 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, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел,

финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

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

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

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

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

28.25. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в ней, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств соответствующих бюджетов.

ОХРАНА ТРУДА

29. Руководитель обязуется:

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

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

30. Профком обязуется:

30.1. Принимать участие в разработке нормативных правовых актов по охране труда.

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

30.3. Принимать участие в смотре-конкурсе на лучшую организацию

общественного контроля по охране труда.

30.4. Не реже одного раза в год анализировать состояние производственного травматизма в учреждении образования.

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

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

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

30.8. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого 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.

31. Стороны пришли к соглашению:

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

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

31.3. Принимать участие в совместных семинарах по охране труда с участием представителей отдела по образованию и учреждений образования, комитетов отраслевого профсоюза и Витебского областного управления Департамента государственной инспекции труда.

31.4. Постоянно осуществлять контроль за:

31.4.1 при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

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

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

31.6. Нанимателю:

31.6.1. обеспечить организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров;

31.6.2 при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать районную организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев

главного технического инспектора труда областной организации Профсоюза;

31.6.3. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

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

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

31.6.6. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее одного часа 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 с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

31.6.7. поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца (квартала, года) в размере 10% от оклада.

31.6.8 установить положение об обязанности работников 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 средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

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

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

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

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

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

33. Профсоюзный комитет обязуется:

33.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения образования и информировать отдел по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска.

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

33.3. Оказывать помощь работникам учреждения образования в создании организаций застройщиков с целью улучшения жилищных условий.

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

34.1. Стороны пришли к соглашению:

34.2. Председатель профсоюзного комитета, его заместитель включаются в составы комиссий учреждения образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представитель профсоюзного комитета включается в состав создаваемых в учреждении образования комиссий, деятельность которых затрагивает их права и законные интересы работников.

Представители профсоюзного комитета для включения в составы комиссий и иных целей определяются профсоюзным комитетом.

34.3. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя (Руководителя) и профсоюзного комитета в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем (Руководителем) по согласованию с профсоюзным комитетом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

34.4. Ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

34.5. Совершенствовать формы оздоровления работников учреждения образования.

34.6. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения

республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

34.7. Создать для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников учреждения образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

34.8. Продолжить работу по закреплению за учреждением образования ветеранов отраслевого профсоюза, которые работали и утратили связь с учреждением, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путем развития волонтерского движения организациями профсоюза.

34.9. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

34.10. Установить в Договоре нормы по отчислению нанимателем (Руководителем) денежных средств профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств организации при их наличии.

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

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

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

37.2. Содействовать:

37.2.1. выделению работникам учреждения образования из числа

молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей;

37.2.2. предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, оказанию материальной помощи на обустройство.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ВЕТЕРАНОВ ТРУДА

38. Руководитель обязуется:

38.1. Выполнять Закон Республики Беларусь «О ветеранах» от 12.07.2001 № 44-З.

38.2. Привлекать ветеранов педагогического труда к общественной работе, к подготовке и проведению мероприятий в связи со знаменательными датами, патриотическому воспитанию молодежи.

38.3. Проявлять заботу о ветеранах труда и войны. Оказывать им посильную действенную помощь. Закрепить за каждым ветераном ответственных лиц за эту работу педагогов и учащихся.

39. Профсоюзный комитет обязуется:

39.1. Вести строгий учет ветеранов труда с ежегодным обновлением списков, выделяя такие категории, как: участники ВОВ, малолетние узники, инвалиды, одинокие и одиноко проживающие.

39.2. По необходимости и возможности оказывать материальную помощь на лечение, оздоровление, приобретение дорогостоящих лекарств и другим обстоятельствам (одиноким, особо нуждающимся).

40. Стороны пришли к соглашению:

40.1. Ежегодно проводить встречи с разными категориями ветеранов труда, чествовать их с юбилейными датами, приглашать ветеранов на мероприятия, проводимые в районе и в учреждении образования: профсоюзные собрания, торжественные вечера, посвященные государственным праздникам и знаменательным датам учреждения образования.

40.2. Устанавливать тесные связи с Октябрьским районным Центром социальной помощи населению, укреплять сотрудничество с общественной организацией «Красный Крест», общественной организацией «Фонд Мира» с целью оказания помощи ветеранам труда.

40.3. Окружить заботой и вниманием ветеранов труда, оказывать им посильную действенную помощь. Особое внимание уделять одиноким, инвалидам, больным ветеранам труда.

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО АКТИВА

41. Руководитель обязуется:

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

41.2. Рассматривать по представлению профсоюзного комитета обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций образования, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

42. Профком обязуется:

42.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, реализации Договора

42.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами на основании личного заявления члена Профсоюза.

43. Стороны пришли к соглашению:

43.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации в учреждении образования.

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

Руководитель учреждения образования должен обеспечивать предоставление профсоюзу для осуществления его уставной деятельности информацию по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

43.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства образования и Профсоюза, главному управлению и обкому профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных

мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений, соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

43.4. Сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени профсоюзной организации.

43.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

43.6. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза.

43.7. Устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, стимулирующей выплаты: за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 30 процентов оклада по основной работе;

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

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

43.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов отраслевого профсоюза – в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом отраслевого 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.

43.9. Предоставлять организационной структуре отраслевого профсоюза на основании коллективного договора, действующего в учреждении образования, помещения, средства связи и создавать условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

43.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

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

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

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

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

43.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 44.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

44. Стороны пришли к соглашению:

44.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций образования проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

44.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией образования, допускается с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

45. Профком обязуется:

45.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников – членов Профсоюза.

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

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

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

47. Руководитель обязуется рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении 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.

48. Профком обязуется:

48.1. Проводить один раз в полугодие День социального партнерства в учреждении образования с целью реализации Договора.

48.2. Размещать информацию по развитию социального партнерства в учреждении образования на информационном стенде и школьном сайте.

49. Стороны пришли к соглашению:

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

Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную

информацию о принимаемых решениях и нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

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

Проводить разъяснительную работу о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряжённости, укрепления дисциплины и порядка в учреждении образования.

49.2. Действие Договора распространяется на Руководителя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

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

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

49.3. Принимать меры дисциплинарной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств Договора, либо уклоняющимся от участия в переговорах.

49.4. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Мониторинги проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

Руководитель и председатель Профкома учреждения образования отчитываются о выполнении Договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

49.5. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением:

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

Договор подписан «___» _____ 20___ г.

Директор
государственного учреждения
образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Е.А. Матвеева

Председатель профсоюзного комитета
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Н.Г. Хвалько

Одобрено на профсоюзном собрании
«___» _____ 20___ г., протокол № ____

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»
27.05.2022 № 214/2

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке осуществления премирования работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 28 г. Витебска» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

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

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

1.4. Премирование работников учреждения устанавливается ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения образования по согласованию с первичной профсоюзной организацией государственного учреждения образования «Средняя школа № 28 г. Витебска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки, в соответствии с настоящим Положением.

1.5. Распределение объема средств, выделенных на премирование работников учреждения осуществляет комиссия по распределению фонда материального стимулирования, созданная в учреждении образования, с ведением протокола заседания комиссии.

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

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

При увольнении выплачивается ежемесячная премия за фактически отработанное время.

1.7. Премия не начисляется за периоды временной нетрудоспособности, трудовых отпусков, социальных отпусков, повышения квалификации, за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

1.8. Выплата премии руководителю учреждения образования осуществляется на основании приказа начальника отдела по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска по согласованию с Октябрьским районным г. Витебска комитетом Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Положением о порядке осуществления премирования руководителей учреждений образования, подчинённых отделу по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска из средств учреждения образования.

1.9. Премия работникам учреждения образования максимальными размерами не ограничивается.

1.10. Премия начисляется каждому конкретному работнику в размере 5% от оклада работника. Остальные средства начисляются работникам в соответствии с основаниями, перечисленными в части 2 («Основания, условия и размеры дополнительного премирования») настоящего Положения в процентах от оклада.

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

2. ОСНОВАНИЯ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. за добросовестное и качественное выполнение поручений руководителя учреждения образования, его заместителей в интересах коллектива работников – до 30%;

2.2. за качественную и своевременную подготовку документации, ведение архива – до 30%;

2.3. за расширенный объем работы – до 50%;

2.4. за неоплачиваемое совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 50%;

2.5. за эффективную организацию работы по оказанию образовательных услуг на платной основе, вклад в выполнение плана внебюджетной деятельности учреждения образования – до 30%;

2.6. за развитие внеклассной деятельности учащихся – до 30%;

2.7. за участие в различных конкурсных и иных мероприятиях, где представляется учреждение образования – до 30%;

2.8. за эффективную организацию работы по охране труда – до 30%;

2.9. за работу по обновлению материально-технической, учебно-методической, информационной базы учреждения образования – до 100%;

2.10. за организацию работы по экономии тепло-, энергоресурсов, материальных средств и ресурсов, в том числе по сбору вторсырья – до 30%.

2.11. Помимо премии по основаниям, определенным пунктами 2.1 – 2.10 настоящего Положения, могут выплачиваться:

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

2.11.2. ежемесячное вознаграждение в размере 15% от оклада работника педагогическим работникам, награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», государственными и ведомственными наградами.

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

3. ПОКАЗАТЕЛИ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРОВ (ЛИШЕНИЯ) ПРЕМИИ

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

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

Одобрено на собрании коллектива работников

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 28 г. Витебска»

27.05.2022 протокол № 2

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

государственного

учреждения образования

«Средняя школа № 28 г. Витебска»

27.05.2022 № 12

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
государственного
учреждения образования
«Средняя школа №28
г. Витебска»
27.05.2022 № 214/2

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об установлении надбавок педагогическим работникам, рабочим государственного учреждения образования «Средняя школа № 28 г. Витебска» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

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

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

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

1.5. Положение распространяется на всех работников, в том числе совместителей, а также принятых и уволенных работников в периоде, за который устанавливается надбавка с учетом фактически отработанного времени (выполненных работником работ).

1.6. Для установления надбавок (за исключением надбавок за специфику работ в сфере образования, молодым специалистам, доплаты за особые условия труда) в учреждении образования создается комиссия, которая на основании настоящего положения определяет размеры надбавок.

1.7. Надбавка выплачивается в сроки выплаты заработной платы 18 числа каждого месяца.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ.

2.1. Надбавки за специфику работы в сфере образования работникам учреждений устанавливаются:

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

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

2.1.1.2. имеющим вторую квалификационную категорию – 35 %;

2.1.1.3. имеющим первую квалификационную категорию – 45 %;

2.1.1.4. имеющим высшую квалификационную категорию – 60 %;

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

2.1.2.1. не имеющим квалификационной категории – 30 %;

2.1.2.2. имеющим вторую квалификационную категорию – 40 %;

2.1.2.3. имеющим первую квалификационную категорию – 50 %;

2.1.2.4. имеющим высшую квалификационную категорию – 65 %;

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

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

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

2.2.1. На установление надбавки направляется 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

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

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

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

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

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

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

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

2.2.3.6. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе за руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов; работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования - до 60 % от базовой ставки;

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

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

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

2.2.4. За работу в сфере культуры работникам культурно-просветительной направленности (заведующему библиотекой, библиотекарю, руководителям кружков и др.) – до 60 %.

2.2.5. Педагогическим работникам (учителям, преподавателям, воспитателям, педагогам-психологам, педагогам социальным, педагогам-организаторам) за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога – до 60%.

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

отпуска без сохранения заработной платы;

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

повышения квалификации;

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

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

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

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

совместителей; вновь прибывших и уволенных.

2.3. Надбавки молодым специалистам:

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

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

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

Конкретный размер надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения образования.

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

2.3.4. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов), надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 % от оклада.

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

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

2.4. Надбавки за высокие достижения в труде.

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

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

2.4.3. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении создается комиссия, которая на основании положения определяет размеры надбавок.

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

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

2.4.6. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

2.4.7. Размеры выплат надбавки за высокие достижения в труде работникам устанавливается в процентах от оклада по следующим основаниям:

2.4.7.1 для заместителей руководителя:

№ п/п	Показатели	Размер в % от оклада
2.4.7.1.1	осуществление эффективного руководства организационно-хозяйственной деятельностью учреждения	20
2.4.7.1.2	создание развивающей и здоровьесберегающей среды (обновление и развитие материально-технической базы, проведение ремонтов)	10
2.4.7.1.3	своевременная и качественная подготовка учреждения к началу учебного года, к работе в осенне-зимний период	5-15
2.4.7.1.4	эффективный контроль за соблюдением финансовой и трудовой дисциплины, содержанием здания и территории	20
2.4.7.1.5	выполнение целевых показателей по экономии энергоресурсов	10

2.4.7.1.6	соблюдение обязательств по коллективному договору, недопущение нарушений трудового законодательства по итогам контрольной деятельности органов самоуправления и вышестоящих органов управления	20
2.4.7.1.7	отсутствие случаев травматизма среди учащихся и работников, обеспечение и соблюдение правил безопасных условий труда, отсутствие случаев нарушений правил внутреннего трудового распорядка	15
2.4.7.1.8	качественная работа попечительского совета	10
2.4.7.1.9	организация качественного питания обучающихся, подтвержденная справками или отсутствие замечаний в ходе мониторингов	10
2.4.7.1.10	увеличение охвата горячим питанием	10
2.4.7.1.11	работа по снижению заболеваемости детей	10
2.4.7.1.12	увеличение охвата оздоровления детей	10-20
2.4.7.1.13	обеспечение высокого качества образовательного процесса по итогам работы за год, четверть	15
2.4.7.1.14	организация и внедрение исследовательской, экспериментальной работы, инновационных технологий и методик на различных уровнях: районном, областном, республиканском	5-15
2.4.7.1.15	высокий уровень участия в олимпиадах, смотрах, конкурсах, соревнованиях, выставках, конференциях, мероприятиях на различных уровнях: районном, городском, областном, республиканском	10-20
2.4.7.1.16	организация и проведение районных, городских, областных и др. семинаров, конференций по направлениям деятельности	5-15
2.4.7.1.17	организация, подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися за пределами УО	10
2.4.7.1.18	обобщение и пропаганда опыта работы учреждения	10-20
2.4.7.1.19	эффективность организации работы по повышению квалификации педагогических кадров, сопровождению молодых специалистов	10
2.4.7.1.20	увеличение охвата кружковой и предметной деятельностью, развитие дополнительных образовательных услуг (на платной и бесплатной основе)	10-20
2.4.7.1.21	эффективная работа по профилактике противоправного поведения учащихся, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися и работниками УО	10
2.4.7.1.22	результативная работа по реализации Декрета Президента Республики Беларусь № 18	10

2.4.7.1.23	отсутствие обоснованных жалоб, обращений и заявлений участников образовательного процесса, граждан (как в учреждение образования, так и в вышестоящие организации)	10
2.4.7.1.24	исполнение обязанностей директора	50

2.4.7.2 для педагогических и иных работников:

№ п/п	Показатели	Размер в % от оклада
2.4.7.2.1	достижение положительной динамики в успеваемости учащихся, соблюдение ими учебной и трудовой дисциплины, уровня воспитанности	5
2.4.7.2.2	подготовка и проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий:	
2.4.7.2.2.1	школьный уровень	5
2.4.7.2.2.2	районный уровень	10
2.4.7.2.2.3	городской уровень	15
2.4.7.2.2.4	областной уровень	20
2.4.7.2.2.5	республиканский уровень	50
2.4.7.2.3	подготовка победителей республиканской олимпиады по учебным предметам:	
2.4.7.2.3.1	2 этап	(3,2,1 место) 15,25,40
2.4.7.2.3.2	3 этап	50 в течении 6 месяцев
2.4.7.2.3.3	заключительный этап	50 в течение 12 месяцев
2.4.7.2.3.4	международные олимпиады (I, II, III категории)	50 в течение года
2.4.7.2.4	подготовка победителей предметных олимпиад:	(3,2,1 место)
2.4.7.2.4.1	районный уровень	10,15,20
2.4.7.2.4.2	городской уровень	10,15,20
2.4.7.2.4.3	дистанционные олимпиады	5,10,15
2.4.7.2.5	подготовка победителей творческих и интеллектуальных конкурсов:	(3,2,1 место)
2.4.7.2.5.1	районный уровень	5, 7, 10
2.4.7.2.5.2	городской уровень	7, 10, 13
2.4.7.2.5.3	областной уровень	13, 15,17
2.4.7.2.5.4	республиканский и международный	30
2.4.7.2.6	подготовка победителей турниров, соревнований (спортивных):	(3,2,1 место)
2.4.7.2.6.1	районный уровень	5, 7, 10
2.4.7.2.6.2	городской уровень	10, 13, 15
2.4.7.2.6.3	областной уровень	20, 25, 30

2.4.7.2.6.4	республиканский, международный уровень	50
2.4.7.2.7 2.4.7.2.7.1 2.4.7.2.7.2 2.4.7.2.7.3	подготовка победителей конференций: районный (городской) уровень областной уровень республиканский, международный уровень	(3,2,1 место) 15, 20, 25 25, 35, 50 50 (в течение года)
2.4.7.2.8	участие в работе по методическому обеспечению образовательного процесса, разработки учебных и методических пособий по представлению заместителей директора.	15
2.4.7.2.9	руководителям районных методических объединений	15
2.4.7.2.10	руководителям школьных методических формирований (творческая группа, методическое объединение, школа молодого учителя, школа молодого классного руководителя, руководитель НОУ)	10
2.4.7.2.11 2.4.7.2.11.1 2.4.7.2.11.2 2.4.7.2.11.3 2.4.7.2.11.4 2.4.7.2.11.5	за выступления с докладами, по обмену опытом: школьный уровень районный уровень городской уровень областной уровень республиканский, международный уровень	5 10 15 20 40
2.4.7.2.12	поддержание надлежащего порядка в закрепленных лаборантских, эстетическое оформление рабочего места, помещения учреждения	15
2.4.7.2.13	вклад в оснащение методической и материальной базы учреждения	5-50
2.4.7.2.14	внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий	10
2.4.7.2.15	обеспечение показателей по организации подписки с учащимися за соответствующий период	5
2.4.7.2.16	за подготовку и публикацию статей в профессиональные издания	50
2.4.7.2.17	платные образовательные услуги	5-15
2.4.7.2.18	за организацию работы по охране труда	50
2.4.7.2.19	увеличение интенсивности труда в период отсутствия других работников	5-10
2.4.7.2.20	выполнение обязанностей отсутствующего классного руководителя (замена)	5-15

2.4.7.2.21	педагогам социальным, педагогам-психологам за сложность и напряжённость труда	30
2.4.7.2.22	председателю Профкома за сложность работы	50
2.4.7.2.23	председателю аттестационной комиссии	20
2.4.7.2.24	работникам, удостоенным звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь	20
2.4.7.2.25	молодым специалистам добросовестно исполняющим свои должностные обязанности	10
2.4.7.2.26	секретарям педагогического совета, методического совета, аттестационной комиссии, совещаний при директоре, Совета школы и т.п.	20
2.4.7.2.27	учителям-наставникам	10
2.4.7.2.28	общественная, профсоюзная работа в интересах коллектива работников	5-20
2.4.7.2.29	Выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива работников:	
2.4.7.2.29.1	руководитель первичной организации общественного объединения БОКК	5
2.4.7.2.29.2	руководители первичных организаций общественных объединений Белая Русь и ОСВОД	2
2.4.7.2.29.3	руководители первичных организаций общественных объединений БРСМ и БРПО	7
2.4.7.2.29.4	общественные инспекторы по охране труда в зависимости от напряжённости работы	10
2.4.7.2.29.5	ответственные за сопровождение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	7
2.4.7.2.30	ответственные за организацию питания по дотации (ежемесячно):	
2.4.7.2.30.1	начальная школа	15
2.4.7.2.30.2	старшая школа	15
2.4.7.2.30.3	группа продлённого дня	15
2.4.7.2.31	за участие в индивидуальной подписке	3

2.4.7.2.32	подготовка кабинетов и помещений учреждения к новому учебному году	5-50
2.4.7.2.33	качественное выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	5-50
2.4.7.2.34 2.4.7.2.34.1 2.4.7.2.34.2	за участие в сборе вторичного сырья: высокие показатели классного коллектива значительное личное участие	3-10 10-50
2.4.7.2.35	за замещение отсутствующего работника (при условии, не предусмотренном штатным расписанием бюджетной оплаты)	2
2.4.7.2.36	работа по благоустройству пришкольной территории и здания школы в зависимости от сложности выполняемых работ	2-50
2.4.7.2.37 2.4.7.2.37.1 2.4.7.2.37.2 2.4.7.2.37.3	за проведение ремонтных работ на территории и в помещении школы: косметический ремонт срочный ремонт полный ремонт	10 15 25
2.4.7.2.38	за добросовестный и эффективный труд, качественное выполнение обязанностей без оформления листков нетрудоспособности (или больничных) в период между очередными отпусками	20-50

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

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

2.4.8.2. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – 5%;

2.4.8.3. экономия материальных и энергетических ресурсов – 10%;

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

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

2.4.8.6. проведение ремонтных работ – 15%;

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

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

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

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

2.5.1. за работу с обучающимися (детьми), имеющими тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием – от 31 до 50 процентов (включительно);

2.5.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в абзаце втором первого подпункта – до 30 процентов (включительно) – приемному родителю – от 21 до 30%;

2.5.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, за исключением указанных в абзацах втором и третьем настоящего подпункта; с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных группах учреждений дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях, обособленных подразделениях) – от 10 до 20 процентов (включительно);

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

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

2.6. Надбавка за сложность и напряженность труда рабочим учреждения.

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

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

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

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

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

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

2.6.5. Качество выполняемых работ, проведенного мероприятия, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ – до 50%.

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

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

Одобрено на собрании коллектива работников
государственного учреждения образования
«Средняя школа № 28 г. Витебска»
27.05.2022 протокол № 2

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 28 г. Витебска»
27.05.2022 № 12

УТВЕРЖДЕНО
 Приказ директора
 государственного
 учреждения образования
 «Средняя школа №28
 г. Витебска»
 27.05.2022 № 214/2

ПОЛОЖЕНИЕ

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

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

2. Источником средств на оказание материальной помощи являются:
 бюджетные средства, выделяемые в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников учреждения;
 средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;
 средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

3. Материальная помощь работникам учреждения образования оказывается, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями на основании заявления работника, с указанием причин и предоставления копий документов о необходимости оказания материальной помощи и приказа руководителя учреждения образования по согласованию с первичной профсоюзной организацией государственного учреждения образования «Средняя школа № 28 г. Витебска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки в ближайший срок выплаты заработной платы, в пределах выделенных бюджетных средств в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

№ п/п	Критерии	Размер помощи
3.1	Рождение ребёнка	5
3.2.	Бракосочетание работника (первый раз)	5
3.3.	Ликвидация последствий стихийного бедствия в семье работника	10

3.4.	При несчастных случаях (кроме бытовых травм) в семье работника (родители, дети, супруги)	5
3.5.	Смерть работника (членам семьи)	10
3.6.	Смерть близкого родственника (супруги, дети, родители)	10
3.7.	Продолжительная болезнь работника (свыше 21 календарного дня)	5
3.8.	Многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет (один раз в год)	5
3.9.	Семьям, воспитывающим детей до 18 лет одним из родителей (один раз в год)	2
3.10.	При проведении платного лечения, на частичную оплату лечения	3
3.11.	Оздоровление работника или его ребёнка (один раз в год)	3
3.12.	Работникам, имеющим детей-выпускников средней школы (один раз в год)	3
3.13.	Работникам, имеющим детей первоклассников (один раз в год)	3
3.14.	В связи с юбилейными датами в жизни работника (50, 55, 60, 65 и т.д. лет)	3
3.15.	При увольнении в связи с выходом на пенсию (при условии стажа работы в учреждении образования не менее 10 лет)	5
3.16.	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров на платной основе с предоставлением копии квитанции об оплате (не более двух раз в год)	Фактические затраты

4. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, распределяются между работниками учреждения в равных долях.

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

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

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

Одобрено на собрании коллектива работников

Протокол № 2 от 27.05. 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Пр. № 12 от 27.05.2022

заседания профсоюзного комитета

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»
27.05.2022 № 214/2

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление всем работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 28 г. Витебска (далее – единовременная выплата работникам учреждения) разработано на основании п. 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 N 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановления Совета Министров Республики Беларусь от 15.06.2020 №342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты педагогических работников», Указа Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь».

2. Источниками средств, направленных на оказание единовременной выплаты являются средства, выделяемые из бюджета из расчета 1,0 оклада работников учреждения.

3. Расчет средств, направляемых для оказания единовременной выплаты, осуществляется ежегодно на календарный год, в дальнейшем пересматривается в связи с изменением окладов работников учреждения образования.

4. Единовременная выплата на оздоровление предоставляется и выплачивается один раз в календарный год, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск).

5. Единовременная выплата в дальнейшем не подлежит перерасчету.

6. В случае разделения трудового отпуска на части единовременная выплата осуществляется при предоставлении, как правило, части трудового отпуска не менее 14 календарных дней.

7. Единовременная выплата оказывается на основании заявления работника.

8. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования оказывается на основании приказа руководителя учреждения образования, согласованного с первичной профсоюзной организацией государственного учреждения образования «Средняя школа № 28 г. Витебска»

Белорусского профессионального союза работников образования и науки, в размере 1,0 оклада (в случае менее ставки, выплату производить пропорционально часам педагогической нагрузки) один раз в календарный год, как правило, при уходе в трудовой отпуск.

Педагогическим работникам, которым постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 05.09.2011 № 255 установлена норма часов за ставку, единовременную выплату на оздоровление следует осуществлять из расчета 1,0 оклада, определенного за норму часов педагогической нагрузки за ставку.

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

Обязательным условием осуществления единовременной выплаты на оздоровление вновь принятому работнику является справка, подтверждающая факт выплаты (невыплаты) единовременной помощи.

10. При приеме на работу работника в течение календарного года по трудовому договору единовременная выплата осуществляется совместно с компенсационной выплатой, пропорциональной отработанному времени.

11. Единовременная выплата руководителю оказывается на основании Положения о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление руководителям учреждений образования, государственных учреждений, подчиненных отделу по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска и приказа начальника отдела по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска по согласованию с Октябрьским районным г. Витебска комитетом Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – районный комитет профсоюза) в размере 1,0 оклада руководителя.

Одобрено на собрании коллектива работников
Протокол № 2 от 27.05. 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Пр. № 12 от 27.05.2022
заседания
профсоюзного комитета

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

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

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь

Директор
государственного учреждения
образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Е.А. Матвеева

Председатель профсоюзного комитета
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Н.Г. Хвалько

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

Основание:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь ст. 404 – 406.
2. Постановление Министерства труда Республик Беларусь от 14.04.2000 № 54 «Об утверждении положения о коллективной материальной ответственности, примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность» (с изменениями и дополнениями).
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000 № 764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности» (с изменениями и дополнениями).

Директор
государственного учреждения
образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Е.А. Матвеева

Председатель профсоюзного комитета
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Н.Г. Хвалько

ПЕРЕНОС ТРУДОВОГО ОТПУСКА РАБОТНИКОВ

Работник имеет право перенести трудовой отпуск при предварительном согласовании с нанимателем в следующих случаях:

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

Основание: ст. 171 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор
государственного учреждения
образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Е.А. Матвеева

Председатель профсоюзного комитета
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Н.Г. Хвалько

РАЗДЕЛЕНИЕ ОТПУСКА НА ТРИ ЧАСТИ

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на три части, одна из которых не менее 14 дней, при условии, если трудовой отпуск составляет более 42 дней:

1. В связи с работой в летних загородных оздоровительных лагерях.
2. При необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет (при наличии санаторно-курортной путёвки).
3. При необходимости ухода за больными родителями или детьми.
4. По уходу за больным ребенком, внуком, инвалидом в возрасте до 18 лет.
5. В связи с производственной необходимостью.
6. По другим уважительным причинам (по договоренности с нанимателем).

Основание: ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор
государственного учреждения
образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Е.А. Матвеева

Председатель профсоюзного комитета
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Н.Г. Хвалько

ОТЗЫВ РАБОТНИКА ИЗ ОТПУСКА

Наниматель может отозвать работника из отпуска в случае производственной необходимости:

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

Основание: ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор
государственного учреждения
образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Е.А. Матвеева

Председатель профсоюзного комитета
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Н.Г. Хвалько

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п\п	Название организаций образования	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Государственное учреждение образования «Средняя школа № 28 г. Витебска»	заместитель директора по хозяйственной работе заведующий библиотекой библиотекарь педагог дополнительного образования	5
		инспектор по кадрам инженер-программист секретарь	4
		оператор ЭВМ	3
		столяр сторож охранник уборщик гардеробщик уборщик территории лаборант рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	2
		руководитель по военно-патриотическому воспитанию	2
		Все работники, имеющие основной трудовой отпуск 56 календарных дней	2

Директор
государственного учреждения
образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Е.А. Матвеева

Председатель профсоюзного комитета
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Н.Г. Хвалько

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

№ № п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в мес.	Кол-во компл.		
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12			
2.	Уборщик территории	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12			
		Головной убор из х/б ткани		12			
		Ботинки кожаные	Ми	12			
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа			
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;</i>					
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36			
		Сапоги резиновые	В	24			
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>					
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36			
		<i>Зимой дополнительно:</i>					
		Валяная обувь	Тн20	48			
		Галоши на валяную обувь		24			
Рукавицы утепленные	Тн	До износа					
3.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Щ20	Дежурный			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа			
		Очки защитные	ЗНГ	До износа			
		<i>При выполнении работ с кислотами дополнительно:</i>					
		Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б		12			
		Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые	К50Щ50	Дежурные			
		Сапоги резиновые или ботинки кожаные	Ми	12			
Противогаз		До износа					

4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б)	ЗМи			
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		Рукавицы комбинированные		До износа		
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>				
		Перчатки резиновые	Вн	До износа		
		Перчатки х/б	Ми	До износа		
		Очки защитные	Г	До износа		
		Респиратор		До износа		
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>				
		Каска защитная		24		
		Пояс предохранительный лямочный		Дежурный		
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>				
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24		
		Перчатки зимние двухпалые	Тн	До износа		
5.	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б	ЗМи	12		
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	12		
		Фартук х/б	Ми	6		
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
		Перчатки резиновые	Вн	До износа		
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>				
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Валяная обувь	Тн20	48		
		Галоши на валяную обувь		24		
6.	Сторож	<i>При работе вахтером:</i> Халат х/б	ЗМи	12		
		<i>При работе сторожем:</i> Костюм х/б	ЗМи	12		
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>				
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36		

		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Полушубок	Тн	Дежурный	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
7.	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>			
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
8.	Педагог дополнительного образования (клуба по интересам, секции, студии и других)	<i>При работе, связанной с загрязнением:</i>			
		Халат х/б	ЗМи	До износа	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	

Основание:

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

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

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

4. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий

системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 № 50).

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

Директор
государственного учреждения
образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Е.А. Матвеева

Председатель профсоюзного комитета
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Н.Г. Хвалько

ПЕРЕЧЕНЬ
 профессий и должностей работников, которые
 обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами

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

Основание:

1. Закон Республики Беларусь от 18 декабря 2019 г. № 274-3 «Об изменении Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

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

Примечание: Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

Директор
 государственного учреждения
 образования
 «Средняя школа № 28
 г. Витебска»

Е.А. Матвеева

Председатель профсоюзного комитета
 государственного
 учреждения образования
 «Средняя школа № 28
 г. Витебска»

Н.Г. Хвалько

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
подлежащих периодическим медицинским осмотрам

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

		с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Основание:

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, ст. 228.

Примечание.

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

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

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

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

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

- а) по инициативе работодателя:
 - в случае изменений условий труда работающего;
 - при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
 - по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- б) по инициативе организации здравоохранения:
 - при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;
 - при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);

при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Директор
государственного учреждения
образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Е.А. Матвеева

Председатель профсоюзного комитета
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Н.Г. Хвалько

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

Перечень доплат	Наименование учреждения образования	Наименование должности	Порядок установления доплат
За работу с библиотечным фондом учебников: при наличии 1000 экземпляров; за каждую последующую 1000 экземпляров.	Государственное учреждение образования «Средняя школа № 28 г. Витебска»	Заведующие библиотекой библиотекари	Предусматриваются ассигнования в целом на учреждение, но в объеме, не превышающем 20% от тарифной ставки первого разряда в месяц. Доплата производится как одному, так и нескольким работникам.

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

Директор
государственного учреждения
образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Е.А. Матвеева

Председатель профсоюзного комитета
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Н.Г. Хвалько

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОПЛАТА ЗА ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ТРУДА

Вид труда	Порядок установления дополнительной оплаты	Размер дополнительной оплаты	Нормативный документ
Совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	За фактически отработанное время по приказу руководителя учреждения	В пределах имеющейся вакансии (до тарифной ставки отсутствующего работника) в зависимости от объема выполняемых работ	Постановление МТ и СЗ РБ - 03.04.2019 № 13
За работу в праздничные дни	За фактически отработанное время по приказу руководителя учреждения	В размере одинарной часовой тарифной ставки сверх месячного оклада	Ст.69 ТК., Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 № 583, в редакции от 28.01.2020 № 50
За работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) по приказу руководителя учреждения	35 % тарифной ставки (оклада) работника	Ст. 70 ТК., Постановление МТ и СЗ РБ от 03.04.2019 № 13

Директор
государственного учреждения
образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Е.А. Матвеева

Председатель профсоюзного комитета
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Н.Г. Хвалько

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

№ п/п	Наименование организации образования	Название профессий и должностей работников	Продолжительность основного отпуска
1.	Государственное учреждение образования «Средняя школа № 28 г. Витебска»	Директор Заместитель директора Учитель Воспитатель Педагог социальный Учитель-дефектолог Психолог	56
		Педагог дополнительного образования	30
		Инвалиды Лица моложе 18 лет	30

Основание:

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

Директор
государственного учреждения
образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Е.А. Матвеева

Председатель профсоюзного комитета
государственного
учреждения образования
«Средняя школа № 28
г. Витебска»

Н.Г. Хвалько