

**Отдел образования Житковичского райисполкома  
Житковичская районная организация Белорусского  
профессионального союза работников образования и науки  
Государственное учреждение образования  
«Юркевичская средняя школа»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
Государственного учреждения образования  
«Юркевичская средняя школа»**

**на 2025-2028 годы**

**Одобен на профсоюзном собрании  
«31» октября 2025 года, протокол №2**

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	«ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»	СТР. 4 - 7
2.	ГЛАВА 1 «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»	СТР. 8 - 16
3.	ГЛАВА 2 «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА»	СТР.16 - 24
4.	ГЛАВА 3 «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»	СТР. 24 - 34
5.	ГЛАВА 4 «ОХРАНА ТРУДА»	СТР. 34 - 37
6.	ГЛАВА 5 «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ»	СТР.37 - 42
7.	ГЛАВА 6 «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»	СТР. 42 - 46
8.	ГЛАВА 7 «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»	СТР. 46 - 47
9.	ГЛАВА 8 «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА	СТР. 47 - 49
10.	ПРИЛОЖЕНИЕ №1 «О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»	СТР. 50 - 55
11.	ПРИЛОЖЕНИЕ №2 «О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»	СТР. 56 - 59
12.	ПРИЛОЖЕНИЕ №3 «ПОЛОЖЕНИЕ О РАЗМЕРЕ И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»	СТР. 60 - 63
13.	ПРИЛОЖЕНИЕ №4 «ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»	СТР. 64 - 66
14.	ПРИЛОЖЕНИЕ №5 «ПОЛОЖЕНИЕ О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»	СТР.67 - 69
15.	ПРИЛОЖЕНИЕ №6 «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»	СТР. 70 - 71
16.	ПРИЛОЖЕНИЕ № 7 «ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ (ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ), КОТОРЫМ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ДОПЛАТА	СТР. 72

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА СОГЛАСНО ПРИКАЗА

17. Приложение № 8 «План мероприятий по охране труда ГУО «Юркевичская СШ»»      стр. 73 - 76
18. Приложение № 9 «Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам»      стр. 77 - 81
19. Приложение №10 «Перечень профессий и должностей работников, которым выдаётся санитарная одежда»      стр. 82
20. Приложение №11 «Примерный список профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих обязательным предварительным при приёме на работу и периодическим медицинским осмотрам»      стр. 83-86
21. Приложение №12 «Перечень подразделений учреждения образования для обеспечения аптечками первой помощи (универсальными) при несчастных случаях»      стр. 87 - 88
22. Приложение № 13 «Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учёт рабочего времени»      стр. 89
23. Приложение №14 «Перечень должностей служащих и профессий рабочих, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей»      стр. 90
24. Приложение №15 «Перечень должностей служащих и профессий рабочих с кем заключаются договоры о материальной ответственности»      стр. 91
25. Приложение №16 «Положение о комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премий, материальной помощи»      стр. 92 - 96

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЮРКЕВИЧСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Юркевичская средняя школа» от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Юркевичская средняя школа» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников — членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком) и Государственного учреждения образования «Юркевичская средняя школа» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Гулюту Ивана Владимировича.

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

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

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

5. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. №278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025-2028 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2025-2028 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между главным управлением образования

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между отделом образования Житковичского райисполкома и Житковичской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

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

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

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

Положения коллективного договора, кроме предусмотренных частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь, распространяются на работников от имени которых он не заключался (вновь прибывших, работников не членов профсоюза, а так же утративших своё членство) на основании их письменного согласия путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из сторон (Нанимателя и Профкома).

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

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

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

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

8. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

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

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

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

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

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

Переговоры по принятию и подписанию нового коллективного договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать трех месяцев. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании Комиссии.

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

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

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

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

Комиссия не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

Договора (с составлением акта или справки), которые рассматриваются расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя и доводятся до сведения работников – членов Профсоюза.

14. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

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

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

17. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового коллективного договора.

## ГЛАВА 1 ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

### 18. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

### 19. Профком обязуется:

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

19.2. осуществлять общественный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов и локальных правовых актов по

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

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

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

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

19.5. обеспечить реализацию в полном объеме полномочий профсоюзных органов в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава);

## 20. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

20.3. премирование руководителя организации, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим отделом образования по

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

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

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

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

Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится Центрами по обеспечению деятельности бюджетных организаций (или бухгалтерией организации) до сведения Нанимателя и Профкома, за подписью ответственного должностного лица.

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

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

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

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

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

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

ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики отпусков, режимы рабочего времени (сменности), расписания учебных занятий и другие локальные правовые акты утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом;

20.6. оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам (Приложение № 4), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

20.7. осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение №5), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

20.8. устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение №3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

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

20.10. производить единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования, Профсоюза согласно соответствующим Положениям о наградах;

20.11. дополнительное премирование руководителя и работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с приложениями настоящего Договора, районного Соглашения по согласованию с организациями Профсоюза соответствующего уровня;

20.12. при наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, вывоз детей на оздоровление, болезнь обучающегося (обучающихся) и другие обстоятельства)

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

оплата труда производится в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности, надбавки за работу в отрасли в порядке, определяемом Договором.

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

20.13. руководители организаций системы образования устанавливают:

дополнительные меры стимулирования труда работникам в соответствии со статьей 261<sup>2</sup> Трудового кодекса (далее – ТК) (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

20.14 Выпускникам, направленным на работу, надбавку в размере 50% от оклада в соответствии со статьей 261<sup>2</sup> ТК на весь период обязательной отработки;

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

20.15.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере 10 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.15.2. материальную помощь на обустройство и на съём жилья в размере 4 базовых величин;

20.15.3. оптимальный режим труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета (*организации, осуществляющей научно-методическое обеспечение образования*), работы в библиотеке и т.д.;

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

20.16. Установить в организации графики работы:

- шестидневную рабочую неделю, с выходным днем воскресенье, для Работников работающих на полную ставку и более;
- пятидневную рабочую неделю, с выходными днями суббота, воскресенье, для Работников выполняющих свои должностные обязанности в группе дошкольного образования;
- работающих на неполную ставку согласно утвержденного режима работы.

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

20.17. производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц: не позднее 23 числа – за первую половину текущего месяца и не позднее 08 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями заработную плату выплачивать накануне их;

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

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

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

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

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

20.22. перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплата за особые условия труда, определяется Приложением № 7 к настоящему Договору.

Порядок ее выплаты регулируются Положением об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования (приложение б).

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

Руководителю организации конкретный размер доплаты за особые условия труда устанавливается органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с комитетом Профсоюза соответствующего уровня;

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

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

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

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

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

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

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

приказами Нанимателя;

20.28. устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 ТК в соответствии с приложением № 15 (в соответствии с перечнем);

20.29. установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению № 13;

20.30. наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю (сокращения продолжительности работы на один час согласно законодательству) матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю), повышением квалификации, переподготовкой, направлением в командировку, участия в спортивно-массовых и культурно-массовых мероприятиях на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (Приложение № 14\_);

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

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

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

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

## ГЛАВА 2 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

### 21. Наниматель обязуется:

21.1. утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности), трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

премии, об оказании материальной помощи) и иные по согласованию с Профкомом;

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

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

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами;

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

## 22. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

## 23. Стороны пришли к соглашению:

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

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

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

23.4. не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях Нанимателя и Профкома;

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

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

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

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

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

23.8. предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время в соответствии со статьей 168 ТК;

в определенный период:

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

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

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

учителям (преподавателям) учреждений образования, реализующих образовательные программы общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и специального образования, – в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

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

23.9. предоставлять работнику трудовой отпуск, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные (оздоровительные) учреждения в

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском по графику отпусков, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы;

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

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

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

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя либо иных оснований, предусмотренных трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 ТК, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 ТК;

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

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

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

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

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

рождения ребенка – 3 дня;  
 регистрации заключения брака – 3 дня;  
 смерти близких родственников (членов семьи) (мать, отец, сын, дочь, муж, жена)– 3 дня; (брат, сестра, бабушка, дедушка) – 2 дня.

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

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

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – на срок лечения;

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

бракосочетания детей (внуков) работника - 2дня;

рождения внуков – 2 дня;

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

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

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

Данная норма распространяется на работников - членов профсоюза.

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

23.14. беременным женщинам по их желанию предоставляется полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

23.15. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю или сокращения продолжительности работы на один час в соответствии с Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного

заработка, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34;

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

23.17. график трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 5 января, согласовывается с Профкомом и доводится до сведения всех работников;

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

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме;

23.19. по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на 2 части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

23.21. по письменной просьбе учителя (преподавателя) по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам согласно статьи 186 ТК

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

23.23. предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам – членам Профсоюза продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК) на основании личных заявлений с предоставлением подтверждающих документов:

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

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

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

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

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

23.24. Отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам–матерям в соответствии со статьей 271 ТК.

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

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

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

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

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

### ГЛАВА 3 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

#### 24. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

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

#### 25. Профком обязуется:

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

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

#### 26. Стороны пришли к соглашению:

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

26.2. расторжение трудового договора (контракта) по инициативе

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26.3.7 имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (определить срок);

26.3.8. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

26.3.9. избранным в состав профсоюзных органов;

26.3.10. членам комиссий по трудовым спорам;

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

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

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

26.3.14. другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы образования;

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

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

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

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

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

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

заполнение вакантных мест;

увольнение совместителей;

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

26.9. не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые

договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов;

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

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

26.12. продлевать, заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения ими указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> ТК.

Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза учреждения образования производится при участии председателя первичной профсоюзной организации;

26.13. с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы в организации, продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

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

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

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

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

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

26.16. наниматель (начальник отдела образования) при подготовке документов на согласование заключения (продления) контракта с руководителем (заместителем) учреждения образования, уведомляет органы исполнительной власти о нормах и гарантиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, действующими в отрасли; 26.17. установить, что с молодыми специалистами при приеме на работу контракты могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия, но не менее срока обязательной работы по распределению (направлению на работу). При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> ТК;

26.18. продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

установленном порядке дисциплинарного взыскания, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия;

26.19. 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;

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

26.21. наниматель при приеме на работу обязан заключить с работником трудовой договор (контракт) и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, ПВТР, иными локальными правовыми актами, действующими в организации системы образования и непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

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

характеристику с предыдущего места его работы;

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

сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов в работники.

Характеристика на работника подписывается руководителем организации;

26.22. переход работника из срочного трудового договора (контракта) на неопределенный срок, если он проработал у одного нанимателя не менее пяти лет и не допускал нарушений дисциплины. Для этого требуется письменное согласие работника, а наниматель должен письменно уведомить работника о заключении трудового договора на неопределенный срок не позднее чем за один месяц до окончания контракта. Если по истечении срока действия контракта трудовые отношения продолжаются без заключения нового договора, они автоматически считаются продолженными на неопределенный срок ст. 261-4 ТК. ;

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

26.24. наниматель по требованию (просьбе) работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 3 части второй статьи 35 ТК при наличии обстоятельств, исключающих или

значительно затрудняющих продолжение работы:

26.24.1. состояние здоровья;

26.24.2. поступившим на военную службу по контракту;

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

26.24.4. избрание на выборную должность;

26.24.5. переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

26.24.6. необходимость ухода за больным членом семьи (инвалидом);

26.24.7. необходимостью уход за детьми в возрасте до 14 лет;

26.24.8. изменение семейного положения;

26.24.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

26.24.10. если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда (режим работы, социальные льготы и т.п.);

26.24.11. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;

26.24.12. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства;

26.24.13. перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;

26.24.14. в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования;

26.24.15. другие случаи, препятствующие выполнению работы по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, коллективным договором, местным соглашением;

26.25. устанавливать работникам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время и другое по их инициативе;

26.26. нанимателям ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организаций системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); развивать кадровый потенциал организаций системы образования, предусмотрев вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых

работников и др.;

26.27. предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в том числе материальное стимулирование труда, а также необходимое обучение работников;

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

26.29. при наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 ТК);

26.30. предусматривать меры поощрения для работников, осуществляющих сопровождение детей на оздоровление;

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

Исключением являются учреждения образования с численностью до 350 человек;

26.32. выделять молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременные выплаты (материальную помощь) в размере, определяемом нанимателем, при условии продолжения работы в организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года;

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

26.34. в случае неявки работника на работу более трех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании, председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить работнику письменно правовые последствия длительного отсутствия, а также право нанимателя расторгнуть трудовые отношения с работником по пункту 5 статьи 42 ТК (неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности);

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

## ГЛАВА 4 ОХРАНА ТРУДА

### 27. Наниматель обязуется:

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

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

27.3. выделять финансовые средства, оборудование и материалы для выполнения мероприятий, предусмотренных Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников (Приложение № 8);

27.4. обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных и предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 11);

27.5. 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 и Договором;

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

27.7. вводить в штатные расписания организаций системы образования должности инженеров по охране труда в соответствии с нормативами определенными законодательством, в учреждениях образования возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо, прошедшее требуемое обучение по охране труда;

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

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

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

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

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

28. Профком обязуется:

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

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

28.3. координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда;

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 29. Стороны пришли к соглашению:

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

29.2. добиваться выделения денежных средств на мероприятия,

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда (Приложение № 8);

29.3. постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 9);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 9);

обеспечением мастерских, лабораторий, пищеблока, других кабинетов повышенной опасности аптечками первой помощи (Приложение №12);

29.4. в целях профилактики производственного травматизма продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по продвижению Концепции «нулевого травматизма»;

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

## ГЛАВА 5

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

#### 30. Наниматель обязуется:

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

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

30.3. при наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации производить отчисление ППО денежных средств для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, рождественских и новогодних мероприятий, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях,

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы.

### 31. Профком обязуется:

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

31.2. оказывать материальную помощь на удешевление стоимости путевок:

в детские оздоровительные лагеря для детей работников - членов Профсоюза в размере 15% от полной стоимости путёвки;

при оздоровлении, санаторно-курортном лечении в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт» членов Профсоюза и их детей (до 18 лет), приобретенные работниками – членами Профсоюза, в размере 15 % от полной стоимости путёвки;

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

31.4. организовать в течение года проведение дней здорового образа жизни с выездом за город;

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

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

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

### 32. Стороны пришли к соглашению:

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

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

32.3. учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения работников;

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

32.5. продолжить работу по совершенствованию форм оздоровления работников;

32.6. Содействовать расширению:

охвата социальным страхованием новых категорий работников;

практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов;

32.7. принимать участие в отраслевых республиканских, областных, районных спартакиадах, туристских слетах и другие спортивно-массовых мероприятиях, а также обеспечивать участие работников (команд) организаций системы образования в межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно--оздоровительных и спортивных мероприятиях;

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

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

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

32.10. закреплять ветеранов организации и Профсоюза, в том числе

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

заключать контракт в пределах максимального срока действия;

оказывать материальную помощь согласно приложению №4 настоящего Договора;

организация наставничества в отношении молодых работников;

32.16. осуществлять систему мер по созданию условий труда и отдыха

молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать содействие в решении жилищных и бытовых проблем;

32.17. развивать институт наставничества, оказывая помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекая их в активную общественную жизнь. Педагогам-наставникам устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с приложением №1 Договора;

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

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

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

## ГЛАВА 6 ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

### 33. Наниматель обязуется:

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

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

### 34. Профком обязуется:

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

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

### 35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

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

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

Предоставлять возможность (время) профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, мероприятиях, включенных в планы совместной работы Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений областных (районных, городских) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования), и для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

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

35.4. сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени профсоюзной организации;

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

35.6. учитывать при поощрении работников организаций Профсоюза ведомственными наградами Министерства образования Республики Беларусь

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

наличие наград Профсоюза, других органов управления образованием;

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

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

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

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

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

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

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1, 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, 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 организации Профсоюза соответствующего уровня.

Директор УО

\_\_\_\_\_/ И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_/ Т.А.Лавникович

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

35.11. привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 35.10, допускается только с предварительного согласия организации Профсоюза соответствующего уровня;

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

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

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

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

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

## ГЛАВА 7 СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

### 36. Профком обязуется:

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

36.2. вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

правовые гарантии работникам при изменении форм собственности;

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

## ГЛАВА 8

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

38. Наниматель обязуется:

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

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

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

39. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

39.2. обеспечивать участие представителей Сторон Договора в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

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

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

лишаются надбавок к окладам, премий, других выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

39.4. проекты коллективного договора, дополнительных соглашений к нему направляются в соответствующую вышестоящую организацию Профсоюза в течение трех рабочих дней после принятия Комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проектов коллективного договора, дополнительных соглашений к нему на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня;

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

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

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома

Договор подписан \_\_\_\_\_ 2025 года

Наниматель

Председатель Профкома

Директор УО

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович



1.2 Базовая премия устанавливается в размере 5% от полной нагрузки (объёма выполняемых работ) рассчитанной с учётом повышений и дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, установленными законодательством Республики Беларусь, за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей.

## **2. Условия и порядок премирования:**

2.1. премирование работников производится ежемесячно, исходя из личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ. Премия устанавливается: в процентном выражении от оклада с учётом педнагрузки для педагогических работников.

2.2. премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители (за исключением единовременного премирования);

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

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

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

2.6 премия не начисляется за периоды (*за исключением единовременного премирования по п.4*):

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

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

2.8 премирование руководителя учреждения осуществляется отделом образования по согласованию с районным профсоюзным комитетом на основании Положения.

## **3. Показатели премирования для всех категорий работников:**

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

3.1 достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей по результатам четверти (года)	до 20%
3.2 повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий	до 15%
3.3 участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников)	до 30%
3.4 председателю аттестационной комиссии (на момент аттестации)	до 20%
3.5 руководство школьным методическим объединением	до 10%
3.6 участие в ремонтных работах	до 100 %
3.7 выполнение особо важной срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 100%
3.8 образцовое содержание и оформление закреплённой территории, учебных кабинетов, мастерских	до 20%
3.9 активную работу по подготовке школы к новому учебному году	до 80%
3.10 вклад в оснащение учебно-методической и материально-технической базы учреждения	до 100 %
3.11 оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества эффективности работы	до 60%
3.12 за участие в районном конкурсе профессионального мастерства педагогов	до 50%
3.13 подготовка и проведение открытых мероприятий, уроков, предметных, методических недель	
для школы	до 10%
для района	до 30%
для области	до 50%
для республики	до 80%
3.14 добросовестное, качественное и результативное исполнение обязанностей	до 100%
3.15 участие в работе по организации отдыха и труда обучающихся (воспитанников) в свободное от учебы время;	до 50%
3.16 за осуществление наставничества;	до 10%
3.17 создание условий для творческого труда педагогов, обучающихся, учебно-вспомогательного персонала;	до 40%

Директор УО  
\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО  
\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

3.18	подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции;	до 20%
3.19	подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и обучающимися;	до 40%
3.20	активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности;	до 50%
3.21	соблюдение норм служебной и профессиональной этики;	до 10%
3.22	обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений;	до 20%
3.23	обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году документации;	до 100%
3.24	организация и проведение культурно-массовых мероприятий коллективе;	до 20%
3.25	разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д)	до 20% до 50%
3.26	результативность работы объединений по интересам, факультативов; выполнение поручений, требующих затрат времени	
3.27.	за работу по благоустройству территории школы	до 100%
3.28.	за приобретение для нужд школы оборудования, приспособлений и других материалов	до 150%
3.29.	за ведение документации по питанию, выдачу путевок	до 30%
3.30.	за по ведению кадровой работы	до 50%
3.31.	за ведение работы в архиве	до 50%
3.32.	за ведение работы по воинскому учету	до 30%
3.33.	за получение высшей квалификационной категории (разовая)	50%
3.34.	за качественный ремонт сломанного оборудования	50%

#### **4. Единовременное премирование.**

Единовременное премирование производится в полном размере без учета фактически отработанного времени. Единовременное премирование производится работникам, награжденным наградами Министерства образования Республики Беларусь, в размерах согласно положения о награде.

Награжденными наградами:

- Управления образования;
- Гомельского облисполкома;
- Областного совета депутатов;

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

- Районного исполнительного комитета;
- Районного совета депутатов;
- Отдела образования райисполкома.

Для рассмотрения вопросов единовременного премирования руководителем структурного подразделения организации (заместителем руководителя), готовится приказ с соответствующим обоснованием и предложениями о размерах премирования работника.

Единовременная премия, в том числе при наличии нескольких оснований для назначения такой премии, согласно положению о награде и выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце при наличии финансовых средств в организации на эти цели.

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

## **5. Показатели снижения базовой премии**

- |  |         |
|--|---------|
| 5.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов; | до 100% |
| 5.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения;   | до 100% |
| 5.3. нарушение правил охраны труда;  | до 100% |
| 5.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору;   | до 100% |
| 5.5. нетактичное поведение с обучающимися, родителями, коллегами;  | до 100% |
| 5.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время;  | до 100% |
| 5.7. неаккуратное ведение документации;  | до 100% |
| 5.8. нарушение трудовой дисциплины;  | до 100% |
| 5.9. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности.  | до 100% |

## **6. Показатели лишения базовой премии на 100%**

- |  |      |
|--|------|
| 6.1. за прогул без уважительной причины; | 100% |
|--|------|

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

6.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору;	100%
6.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка;	100%
6.4. грубого нарушения правил охраны труда;	100%
6.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;	100%
6.6. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.	100%

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

24.10.2025 № 22

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

Приложение 2

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Юркевичская  
средняя школа»

И.В.Гулюта

24 октября 2025г.

### **Положение**

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

### Общие положения

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

2. На выплату надбавки направляются средства в размерах от суммы окладов работников 15 процентов.

3. Надбавка руководителю устанавливается из средств учреждения вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании положения районного соглашения.

4. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:

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

4.2. надбавка устанавливается: в процентном выражении от оклада

(с учетом педагогической нагрузки для педагогических работников);

Директор УО

/ И.В.Гулюта

Председатель ППО

/ Т.А.Лавникович

4.3. надбавка за высокие достижения в труде устанавливается приказом Нанимателя, на основании решения Комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на месяц.

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

4.5. надбавка за высокие достижения в труде может быть изменена в сторону уменьшения (в случаях ухудшения качества работы, несоблюдения сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины приказом Нанимателя, на основании решения Комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом;

4.6. по истечении установленных приказом сроков выплата надбавки за высокие достижения в труде прекращается;

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

## **2. показатели установления надбавок за высокие достижения в труде работников учреждения образования для всех категорий работников:**

2.1 за результативное участие учащихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, спортивных, творческих конкурсах, олимпиадах, исследовательской деятельности, концертах и т.п.)

- в школе

1 место

до 10 %

2 место

до 7 %

3 место

до 4 %

- в районе

1 место

до 20%

2 место

до 15%

3 место

до 10 %

- в области

1 место

до 35%

2 место

до 30%

3 место

до 25%

- в республике

до 50%

2.2 участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими работниками и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия)

- в школе

до 10%

- в районе

до 20%

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

	- в области	до 35%
	- в республике	до 50%
2.3	победителю конкурса «Учитель года», «Классный руководитель», «Среди молодых специалистов» и др.	
	школьный уровень	до 10%
	районный уровень	до 20%
	областной уровень	до 40%
	республиканский уровень	до 50%
2.4	победителю и призёрам конкурса «Лучший кабинет», «Конкурс музеев», «Обеденных залов», «Лучшая комната молодёжных организаций», «Лучшая организация по охране труда», «Лучшая профсоюзная организация» и др.	
	на районном уровне	
	за 1 место	до 15 %
	за 2 место	до 10 %
	за 3 место	до 5%
	на областном уровне	
	за 1 место	до 20%
	за 2 место	до 15%
	за 3 место	до 10%
	на республиканском уровне	
	за 1 место	до 30%
	за 2 место	до 25%
	за 3 место	до 20%
2.5	за создание условий для результативного выступления в олимпиадном движении:	
	на республиканском уровне	
	за 1 место	до 30%
	за 2 место	до 25%
	за 3 место	до 20%
	на областном уровне	
	за 1 место	до 20%
	за 2 место	до 15%
	за 3 место	до 10%
	на районном уровне	
	за 1 место	до 20%
	за 2 место	до 15%
	за 3 место	до 10%
2.6	за победу в круглогодичной спартакиаде школьников	

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

1 место	до 15 %
2 место	до 10 %
3 место	до 5 %
2.7 за результативное участие в конкурсах профмастерства	
школьный уровень за 1-3 места	до 10%
районный уровень за 1-3 места	до 20%
областной уровень за 1-3 места	до 30%
республиканский уровень за 1-3 места	до 40%
2.8 результативное совершенствование образовательного процесса	до 40%
3. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:	
● трудового отпуска;	
● социального отпуска;	
● временной нетрудоспособности;	
● повышения квалификации;	
● за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средний заработок.	

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
от 24.10.2025 № 22

Директор УО  
\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО  
\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Юркевичская  
средняя школа»

И.В.Гулюта

24 октября 2025г.

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

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

**2. Надбавки за характер труда педагогическим работникам устанавливаются:**

2.1. педагогическим работникам учреждения образования (за исключением руководителей бюджетных организаций сферы образования и их заместителей) устанавливаются в процентах **от базовой ставки**, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций, за выполнение отдельных видов работ:

Директор УО  
\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО  
\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

- 2.1.1. 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%
- 2.1.2. за работу по организации питания обучающихся, ведение учёта и отчётности по питанию обучающихся и работников школы в учебный и в каникулярный период; до 60%
- 2.1.3. за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза; до 60%
- 2.1.4. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования; до 60%
- 2.1.5. 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%
- 2.1.6. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий; до 60%
- 2.1.7. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов; до 60%
- 2.1.8. за работу с иностранными обучающимися; до 60%
- 2.1.9. за разработку учебно-программной документации на иностранном языке; до 60%
- 2.1.10. за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования; до 60%

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

Одному работнику надбавка за характер труда может устанавливаться по двум и более основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

Педагогическим работникам надбавка за характер труда устанавливается сроком от одного месяца до года.

По истечении установленных сроков выплата надбавки прекращается.

3. Надбавки устанавливаются на срок не менее чем на месяц, по одному или нескольким основаниям.

4. Надбавка за характер труда устанавливается работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, дежурному по режиму, секретарю учебной части, рабочим, направляя на эти цели средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

Надбавка за характер труда рабочим и межотраслевым служащим устанавливается ежемесячно по одному или нескольким основаниям, предусмотренным Положением. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

**5. Надбавка за характер труда рабочим устанавливается за:**

- |  |         |
|--|---------|
| 5.1. повышенный объем выполняемой работы, ее интенсивность;  | до 100% |
| 5.2. качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ; | до 100% |
| 5.5. образцовое содержание рабочего места, оборудования;   | до 100% |
| 5.6. предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;       | до 100% |
| 5.7. соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в учреждении образования;                           | до 100% |
| 5.8. рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов;              | до 100% |
| 5.9 вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения;   | до 100% |
| 5.10 проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения;                                 | до 100% |

6. Надбавки за характер труда работникам выплачиваются за фактически отработанное время.

Надбавка за характер труда выплачивается ежемесячно.

Надбавка не начисляется за периоды:

- трудоового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;

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

7. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом на основании данного положения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
от 24.10.2025 №22

Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Юркевичская  
средняя школа»

И.В.Гулюта

24 октября 2025г.

**Положение  
о порядке оказания материальной помощи работникам  
ГУО «Юркевичская средняя школа»**

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

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

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

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

5. Выплата материальной помощи производится приказом Нанимателя, по согласованию с Профкомом, на основании заявления работника.

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

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

- |  |                       |
|--|-----------------------|
| -1. вследствие стихийного бедствия   | 5б.в                  |
| -2. при несчастных случаях в семье работника   | 5б.в                  |
| -3. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родителей)   | 12б.в                 |
| -4. продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней)  | 8б.в                  |
| -5. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (1 раз в год)  | 5б.в                  |
| -6. в связи с круглыми датами в жизни работника (50, 55, 60 и т.д.)  | 3б.в                  |
| -7. молодым специалистам:  |                       |
|  | за выписку дров 2б.в  |
|  | за съемное жильё 5б.в |
| -8. молодым специалистам при продолжении работы в школе после отработки своего периода 1 раз: при заключении контракта | на один год – 3б.в    |
|  | три года - 15б.в.     |

8. Материальная помощь может оказываться и в других непредвиденных случаях по согласованию с профсоюзным комитетом.

9. Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.

10. наличии нескольких заявлений и недостаточности денежных средств для обеспечения всех поступивших заявлений, приоритет имеют заявления на оказание материальной помощи по случаю смерти работника, смерти родственника работника учреждения образования.

11. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течении года, направляются на оказание материальной помощи всем работникам (за исключением находящихся в социальном отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) в равных долях включая руководителя учреждения.

12. Материальная помощь работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет оказывается как всем работникам.

13. Материальная помощь руководителю оказывается из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

24.10.2025 №22

Приложение 5

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Юркевичская  
средняя школа»

И.В.Гулюта

24 октября 2025г.

### Положение

#### **о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования**

##### 1. Общие положения

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

1.2. Действие Положения распространяется на всех работников, в том числе:  
работающих по совместительству (внутреннее, внешнее);  
принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск);  
в случае увольнения работника;

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

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

2. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

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

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

Для работников учреждения образования, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты являются внебюджетные средства;

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

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

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

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

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

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

*\*\* В списочную численность включаются работники в соответствии с главой 2 Указаний по заполнению в формах государственных статистических наблюдений статистических показателей по труду, утвержденных постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь от 20.01.2020 №*

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

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

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

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

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

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

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

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

24.10.2025 №22

Директор УО

\_\_\_\_\_  
/ И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_  
/ Т.А.Лавникович

Приложение 6

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Юркевичская  
средняя школа»

И.В.Гулюта

24 октября 2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ****об осуществлении компенсирующих выплат работникам  
государственного учреждения образования****1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

2. На осуществление компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул в следующих размерах от базовой ставки за работу:

Директор УО

\_\_\_\_\_  
/ И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_  
/ Т.А.Лавникович

3.1. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития; с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных, санаторных специальных группах учреждений дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях, обособленных подразделениях), - от 20 до 30 процентов (включительно);

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

4. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, размер доплаты по должностям служащих (профессиям рабочих) в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, порядок ее выплаты определяются Нанимателем:

- воспитателю дошкольного образования;
- руководителю дошкольного физического воспитания;
- помощнику воспитателя;
- учителю-дефектологу;
- заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- музыкальному руководителю;
- учителю.

5. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом.

6. По решению Нанимателя размер доплаты за особые условия труда может пересматриваться.

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

- 8. Доплата за особые условия труда не начисляется за периоды:
  - временной нетрудоспособности;
  - трудовых отпусков;
  - социальных отпусков;
  - повышения квалификации;

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

7. Конкретный размер доплаты руководителю устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт, по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положения.

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания Профкома  
от 24.10.2025 №22

Приложение 7

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Юркевичская  
средняя школа»  
И.В.Гулюта  
24 октября 2025г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается  
доплата за особые условия труда согласно приказа.**

1. Воспитатель дошкольного образования.
2. Руководитель дошкольного физического воспитания.
3. Помощник воспитателя.
4. Учитель-дефектолог.
5. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
6. Музыкальный руководитель.
7. Учитель.

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания Профкома  
от 24.10.2025 №22

Директор УО  
\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО  
\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

## Приложение 8

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Юркевичская  
средняя школа»

И.В.Гулюта

24 октября 2025г.

**ПЛАН**

мероприятий по охране труда Государственного учреждения образования  
«Юркевичская средняя школа» на 2025-2028 годы

№ пп	Наименование мероприятий	Стоимость выполнения мероприятий		Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Отметка о выполнении
		планируемая	фактическая				
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Косметический ремонт школы	2000		Июнь-август	завхоз	Улучшение безопасности, эстетического вида	

Директор УО

/ И.В.Гулюта

Председатель ППО

/ Т.А.Лавникович

2	Замена светильников	150		В течении года	Завхоз, хозгруппа	Улучшение безопасности	
3	Установка противопожарного люка			2026-2028 кап.рем	хозгруппа	Улучшение безопасности	
4	Замена дверей столовой			2026-2028 кап.рем	хозгруппа	Улучшение безопасности	
5	Замена окон в спортивном зале	3000		2026-2028	Хозгруппа, завхоз	Улучшение безопасности	
6	Списать устаревшее и вышедшее из строя оборудование			2026-2028	Хозгруппа, завхоз	Улучшение безопасности	
7	Осуществлять проверку знаний по охране труда			2026-2028	Завхоз, директор	Улучшение безопасности	
8	Проводить Дни охраны труда			2026-2028	Профком, директор	Улучшение безопасности	
9	Проводить благоустройство территории школы			2026-2028	Завхоз, директор	Улучшение безопасности, эстетического вида	
10	Проводить рейды по выполнению Директивы №1 и Декрета №5			2026-2028	Завхоз, директор	Улучшение безопасности	
11	Обновление стенда по пожарной безопасности, электробезопасности, поведению на воде	100		2026-2028	Завхоз	Профилактика электротравматизма, пожаров и ЧС, гибели на воде	
12	Составление актов-разрешений на проведение занятий в кабинетах и детском саду			до 10.08 ежегодно	Директор	Создание безопасных условий для учебы	
13	Составление актов-испытаний			31.05 и 23.12	Директор	Создание безопасных	

Директор УО

/ И.В.Гулюта

Председатель ППО

/ Т.А.Лавникович

	надворного оборудования детского сада			ежегодно		условий труда , профилактика травматизма	
14	Выполнение мероприятий по охране труда			в течение года		Создание безопасных условий труда, профилактика травматизма	
15	Разработка графиков отпусков			до 5 января текущего года	руководитель		
16	Обеспечить работников спецодеждой и спецобувью, и другими средствами индивидуальной защиты, сохранность выдаваемого имущества			По необходимости	завхоз	Создание безопасных условий труда, профилактика травматизма	
17	Контроль за выполнением законодательства по вопросам рабочего времени			март	комиссия	Создание безопасных условий труда, профилактика травматизма	
18	Проверить состояние рабочих мест, зданий, территории, других мест работы.			ежеквартально	Администрация, профком	Создание безопасных условий труда, профилактика травматизма	
19	Проведение инструктажей по охране труда			август, февраль	ответственный по охране труда, руководитель, завхоз	Создание безопасных условий труда, профилактика травматизма	
20	Прохождение медицинского осмотра			по графику	руководитель	Создание безопасных условий труда, профилактика травматизма	

Директор УО

/ И.В.Гулюта

Председатель ППО

/ Т.А.Лавникович

21	Готовность учреждения к работе в зимних условиях			август	завхоз	Создание безопасных условий труда	
----	--	--	--	--------	--------	-----------------------------------	--

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

от 24.10.2025 №22

Приложение 9

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Юркевичская  
средняя школа»

И.В.Гулюта

24 октября 2025г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах	Колич. компл.
1	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
2	Уборщик территорий	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	

Директор УО

/ И.В.Гулюта

Председатель ППО

/ Т.А.Лавникович

		Головной убор	Ми	12	
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Ботинки утеплённые	Тн	48	
		<i>В остальное время года дополнительно:</i>			
		Плащ непромокаемый	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	Ми	6	
3	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	Зми	12	
		Фартук х/б с нагрудником	ЗМи		
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Тапочки кожаные	З	12	
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	ЗМи	12	
		<i>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	ЗМи	36	
		Брюки хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	ЗМи	36	
		Ботинки утеплённые	Тн20	48	
		Тапочки кожаные	З	6	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные		До износа	
		Перчатки резиновые		До износа	
		Очки защитные	ЗМг	До износа	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки х/б на утепл. пр.	Тн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СиТн30	24	
		Сапоги резиновые		24	

Директор УО

/ И.В.Гулюта

Председатель ППО

/ Т.А.Лавникович

4	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12		
			ЗМи	2		
		<i>Для раздачи пищи:</i> Фартук х/б Косынка х/б Рукавицы хлопчатобумажные с накладками				
		Фартук прорезиненный	Вн	Дежурный		
		<i>При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:</i>				
		Сапоги резиновые или полусапоги резиновые	Вн	12		
		Перчатки резиновые	Вн	До износа		
5	Помощник воспитателя	<i>Для уборки помещений:</i> Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	ЗМи Вн	12 До износа		
		<i>Для раздачи пищи:</i> Фартук хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная	Ми Ми	6 12		
		<i>Для мойки посуды:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	6		
		<i>Для уборки туалета:</i> Халат х/б Фартук клеёнчатый	ЗМи Вн	12		
		Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12		
		Перчатки резиновые	ЗМи			
		6	Повар	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
		Фартук хлопчатобумажный	ЗМи	6	3	
		Колпак хлопчатобумажный	ЗМи	6	3	
		Туфли или тапочки кожаные	3	12	2	

Директор УО

/ И.В.Гулюта

Председатель ППО

/ Т.А.Лавникович

		Фартук клеёнчатый с нагрудником	Вн	6	
7	Сторож-вахтёр	Халат х/б	ЗМи	12	
8	Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Фартук хлопчатобумажный	Ми	6	
		Колпак хлопчатобумажный		12	
		Туфли или тапочки кожаные	З	12	
		Фартук клеёнчатый с нагрудником	Вн	6	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
9	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Халат х/б	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	До износа	
		Тапочки кожаные	Ми	12	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Наруavnики прорезиненные	Вн	Дежурные	
10	Лаборант	Халат х/б	ЗМи	12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Ц20	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	К50Щ50	До износа	
		Сапоги резиновые или ботинки кожаные	Ми	12	
		Противогаз		До износа	

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
от 24.10.2025 №22

Приложение 10

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Юркевичская  
средняя школа»

И.В.Гулюта

24 октября 2025г.

**ПЕРЕЧЕНЬ****профессий и должностей работников, которым выдаётся санитарная одежда**

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование санитарной одежды	Наименование
1.	Помощник воспитателя	<i>Для уборки помещений:</i> Халат х/б Перчатки резиновые <i>Для раздачи пищи:</i> Фартук х/б Косынка х/б <i>Для мойки посуды:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые <i>Для уборки туалета:</i> Халат х/б	Сан Сан Сан Сан Сан Сан Сан

Директор УО

/ И.В.Гулюта

Председатель ППО

/ Т.А.Лавникович

		<b>Фартук клеёнчатый</b>	Сан
2.	Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Ботинки или тапочки кожаные Колпак или косынка х/б Фартук клеёнчатый с нагрудником Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	Сан Сан Сан Сан Сан Сан Сан
3	Повар	Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Туфли или тапочки кожаные Фартук клеёнчатый с нагрудником	Сан Сан Сан Сан Сан

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
от 24.10.2025 №22

Приложение 11

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Юркевичская  
средняя школа»

И.В.Гулюта

24 октября 2025г.

**Примерный список  
профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих обязательным  
предварительным при приеме на работу и периодическим медицинским  
осмотрам**

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1	Кладовщик	Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по	1 раз в год

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

		санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	
2	Кухонный рабочий	Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в года
3	Повар Шеф-повар	Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в года 1 раз в год  1 раз в год
4	Сторож Вахтер	Приложение 3 П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года
5	Работники учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования, спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций	Приложение 3 П.22. Работы в учреждениях образования (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), организациях, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность и программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, связанные с постоянной работой с детьми	1 раз в год
6	Работники данных учреждений образования (учреждений высшего образования)	Приложение 3 П.22-1. Работы, связанные с осуществлением педагогической деятельности в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования, иных	1 раз в 2 года

Директор УО

/ И.В.Гулюта

Председатель ППО

/ Т.А.Лавникович

		организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность	
7	Работники данных учреждений образования	Приложение 3 П.22-2. Работы, связанные с осуществлением педагогической деятельности при работе в учреждениях образования, иных организациях, реализующих образовательную программу дополнительного образования детей и молодежи и программу воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, организациях, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта, выполняемые работающими	1 раз в год
8	Работники данных учреждений образования	Приложение 3 П.23. Работы в учреждениях образования, реализующих образовательные программы дошкольного образования, специального образования на уровне дошкольного образования, связанные с постоянной работой с детьми	1 раз в год
9	Работники общепита и пищеблоков (шеф-повар, повар, буфетчик и т.д.)	Приложение 3 П.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта	1 раз в год

**Основание:** 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-3 (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-3).

3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 (в редакции постановления Минздрава РБ № 149 от 18.10.2024) «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

Директор УО

/ И.В.Гулюта

Председатель ППО

/ Т.А.Лавникович

4.Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2009 № 182 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 809 от 10.10.2016).

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
от 24.10.2025 №22

Приложение 12

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Юркевичская  
средняя школа»

И.В.Гулюта

24 октября 2025г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**подразделений учреждения образования**  
**для обеспечения аптечками первой помощи (универсальными)**  
**при несчастных случаях.**

1. Пищеблок.
2. Химические лаборатории.
3. Столярные мастерские.
4. Учебно-производственные мастерские.
5. Спортивный зал.
- 6.Физическая лаборатория.
- 7.Вахта.
- 8.Кабинет информатики.

**Основание:** 1. Статья 30 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-3 (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-3). Постановление №178 Министерства здравоохранения РБ.

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

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

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

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

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

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания Профкома  
от 24.10.2025 №22

Приложение 13

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГУО «Юркевичская  
средняя школа»

И.В.Гулюта

24 октября 2025г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож	квартал

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания Профкома  
от 24.10.2025 №22

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

Приложение 14

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Юркевичская  
средняя школа»

И.В.Гулюта

24 октября 2025г.

**Перечень  
должностей служащих и профессий рабочих, на период отсутствия которых  
требуется выполнение их обязанностей  
(для учреждений общего среднего образования)**

1. Учитель
2. Воспитатель дошкольного образования
3. Воспитатель ГПД
4. Кладовщик
5. Повар
6. Кухонный рабочий
7. Помощник воспитателя
8. Кастелянша
9. Уборщик помещений
10. Уборщик территорий

Директор УО

\_\_\_\_\_  
/ И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_  
/ Т.А.Лавникович

11. Сторож
12. Сторож-вахтёр

Примечание: Перечень работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей, определяется в коллективном договоре учреждения образования.

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

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания Профкома  
от 24.10.2025 №22

Приложение 15

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Юркевичская  
средняя школа»

И.В.Гулюта

24 октября 2025г.

**Перечень  
должностей служащих и профессий рабочих с кем заключаются договоры о  
материальной ответственности**

1. Учитель
2. Воспитатель дошкольного образования
3. Воспитатель ГПД
4. Кладовщик
5. Повар
6. Кухонный рабочий
7. Помощник воспитателя
8. Кастелянша
9. Уборщик помещений
10. Уборщик территорий

Директор УО  
\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО  
\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

11. Сторож
12. Сторож-вахтёр
13. Заведующая хозяйством
14. Заместитель директора по УВР.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
от 24.10.2025 №22

Приложение 16

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Юркевичская  
средняя школа»

И.В.Гулюта

24 октября 2025г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат,  
премии, материальной помощи**

### ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение определяет порядок создания и деятельности комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Юркевичская средняя школа Житковичского района» (далее - Комиссия).

3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Республики Беларусь, нормами Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», иными актами

Директор УО

\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович

законодательства, в том числе настоящим Положением, утвержденным приказом руководителя учреждения образования, положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам государственного учреждения образования «Юркевичская средняя школа Житковичского района», положением о размерах, порядке и условиях выплаты надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Юркевичская средняя школа» Житковичского района, положением об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Юркевичская средняя школа» Житковичского района, положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Юркевичская средняя школа» Житковичского района, Положения о размерах, порядке и условиях установления надбавки за характер труда работникам государственного учреждения образования «Юркевичская средняя школа» Житковичского района.

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

5. Основными задачами Комиссии являются:

рассмотрение вопросов материального стимулирования и оказания материальной помощи работникам;

рассмотрение и анализ итогов и показателей работы, учитываемых при установлении стимулирующих и компенсирующих выплат работникам, при распределении неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда;

оценка результатов работы работников;

принятие решения об установлении (не установлении), с учётом наличия (отсутствия) дисциплинарных взысканий, размера ежемесячных стимулирующих и компенсирующих выплат, об оказании материальной помощи работникам учреждения образования.

## ГЛАВА 2 ПРАВА КОМИССИИ

6. Комиссия имеет право:

6.1. требовать от руководителя необходимую информацию для полного изучения деятельности работников;

6.2. по мере необходимости совершенствовать целевые показатели эффективности деятельности при начислении стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам учреждения образования.

## ГЛАВА 3 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

7. Решение о создании Комиссии оформляется приказом руководителя учреждения образования, в котором на начало календарного года определяется

численность и персональный состав комиссии. В течение года в состав Комиссии в случае необходимости приказом руководителя учреждения образования могут вноситься изменения и дополнения.

8. В комиссию включается не менее пяти членов.

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

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

11. Председатель осуществляет непосредственное руководство деятельностью Комиссии, несёт персональную ответственность за правильную организацию работы Комиссии и обоснованность выносимых решений, руководит деятельностью Комиссии, определяет место и время проведения заседаний Комиссии, проводит заседания Комиссии, распределяет обязанности между членами Комиссии. При отсутствии председателя его функции выполняет заместитель председателя Комиссии.

12. Секретарь Комиссии:

обеспечивает уведомление членов Комиссии и подготовку заседаний Комиссии;

оформляет протоколы заседаний Комиссии;

обеспечивает ознакомление членов Комиссии с протоколами заседаний комиссии;

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

13. Члены Комиссии вправе:

13.1. Вносить предложения по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии; выступать на заседаниях Комиссии и инициировать проведение голосования по внесенным предложениям;

13.2. Рассматривать материалы по анализу деятельности работников в соответствии с выплатами работникам государственного учреждения образования «Юркевичская средняя школа» Житковичского района о размерах, порядке и условиях:

-премий, на основании Положения о премировании,

-надбавки за высокие достижения в труде, на основании Положения ;

-об осуществлении компенсирующих выплат, на основании Положения;

-материальной помощи, на основании Положения;

-надбавки за характер труда, на основании Положения;

-принимать решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размеров стимулирующих и компенсирующих выплат;

-материальной помощи работникам или отказе в их установлении (оказании), на основании Положения;

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

-изучать материалы, касающиеся деятельности Комиссии;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

выполнение установленных показателей;

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

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

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

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

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

22. Секретарь Комиссии обязан в течение трех рабочих дней после заседания

Комиссии оформить протокол заседания, подготовить соответствующий проект приказа, согласовать его с профсоюзным комитетом.

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания Профкома  
от 24.10.2025 №22

Директор УО  
\_\_\_\_\_ / И.В.Гулюта

Председатель ППО  
\_\_\_\_\_ / Т.А.Лавникович