

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

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

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 2 г. ВИТЕБСКА  
ИМЕНИ Ф.Т.БЛОХИНА»  
НА 2022 -2025 ГОДЫ**

ПРИНЯТ НА ПРОФСОЮЗНОМ СОБРАНИИ  
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 2  
г.ВИТЕБСКА ИМЕНИ Ф.Т.БЛОХИНА»  
БЕЛОРУССКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
СОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И  
НАУКИ  
ПРОТОКОЛ ОТ 27 МАЯ 2022 № 2

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между государственным учреждением образования «Средняя школа № 2 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора школы Белодед Елены Николаевны (далее-Руководитель) и работниками государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина» (далее – учреждение образования), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – первичная профсоюзная организация, ППО) в лице руководящего органа профсоюзного комитета ППО (далее- Профком ППО) в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь 15.07.1995 № 278 ”О развитии социального партнерства в Республике Беларусь“, другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019–2021 годы (продлено на 2022–2024 годы), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство образования) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Профсоюз) на 2019–2022 годы (продлено на 2022-2025 годы), Соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета (далее – Главное управление по образованию) и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – областная организация Профсоюза) на 2022–2025 годы, Соглашением между отделом по образованию, спорта и туризма администрации Железнодорожного района г. Витебска (далее-отдел по образованию спорта и туризма) и Железнодорожной районной г. Витебска организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – районная организация Профсоюза) на 2022–2025 годы (далее- Соглашение).

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

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

4. Договор распространяется на:

Нанимателя, работников учреждения образования — только членов Профсоюза.

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

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

Нормы и гарантии Договора являются обязательными для выполнения.

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

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на собрании.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на профсоюзном собрании ППО.

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

7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ реализации Договора.

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

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

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

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

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

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

Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции.

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

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

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

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

14. Наниматель представляет Договор для регистрации в администрацию Железнодорожного района г. Витебска в месячный срок после подписания его Сторонами.

15. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Нанимателя – 1 экз., в ППО – 1 экз., 1- экз. направляется в районную организацию Профсоюза, 1 остается в администрации Железнодорожного района г. Витебска. Заверенная копия размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников. Стороны размещают текст Договора на сайте учреждения образования.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

### **16. Наниматель обязуется:**

16.1. Проводить консультации для работников учреждения образования:

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

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

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

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

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

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

16.3. 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 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 11.06.2014 № 34.

16.4. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени (Приложение № 6).

17. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

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

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

17.5. Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома ППО при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

18. Наниматель и первичная профсоюзная организация обязуются:

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

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

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

18.1.3. увеличения бюджетных средств на оплату труда;

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

18.1.5. снижения документооборота;

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

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

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

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

#### 19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. В соответствии с ПВТР установить в организации шестидневную рабочую неделю при пятидневной учебной неделе с выходным днем – воскресенье. Режим рабочего времени, т.е. порядок распределения установленной законодательством для работников школы нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха в течение определенного календарного периода определяется графиками сменности, расписанием учебных занятий, графиками работы. Расписание учебных занятий, составленное с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм, максимальной экономии времени педагогических работников, особенностей работы школы, утверждается Руководителем и согласовывается с первичной профсоюзной организацией.

Рабочее время в субботу организуется по отдельному графику. Наполнение шестого школьного дня и занятость педагогических работников организуется согласно расписанию занятий и плану мероприятий, утверждённому Руководителем.

19.2. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится Нанимателем учреждения образования по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

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

Молодые специалисты обеспечиваются учебной нагрузкой не менее чем на полную ставку.

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

19.3. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной

помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с ППО.

19.4. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются в учреждении образования, утверждаются Нанимателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией, после их одобрения на профсоюзном собрании ППО и являются неотъемлемой частью коллективного договора (Приложение № 1, Приложение №2, Приложение №3, Приложение №4).

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении образования создана комиссия по распределению средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, включающая представителей Нанимателя и ППО на паритетных началах.

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

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

19.5. Установить ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере до двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну награду.

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

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

19.7. Дополнительное премирование 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 Договором по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

19.18. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, уполномоченные должностные лица Нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

## **ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

### 20. Наниматель обязуется:

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

20.2. Оперативно доводить до сведения работников учреждения

образования изменения и дополнения, внесенные в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

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

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

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

20.6. Приглашать председателя профсоюзного комитета ППО на все совещания, проводимые Нанимателем.

20.7. Включать делегированных ППО представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

#### 21. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

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

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

21.4. В помощь Нанимателю и профсоюзному активу принимать участие в разработке рекомендаций, профсоюзных листовок по вопросам применения

законодательства о труде, вносить предложения по их изменению и дополнению.

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

## 22. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

22.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 "Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций", аттестации педагогических и иных работников в учреждении по предложению одной из Сторон, с последующим рассмотрением итогов на заседаниях Профкома ППО с участием представителей Нанимателя.

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

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

22.6. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации,

должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом ППО.

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

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

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

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

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

Наниматель предоставляет гарантии работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, установленные Трудовым кодексом.

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

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

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного

образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220<sup>1</sup> Трудового кодекса.

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

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

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

работникам, являющимся ветеранами труда;

работникам, имеющим инвалидность;

донорам;

работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;

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

работникам, являющимся членами добровольных дружин;

супругам, работающим в одном учреждении, организации системы образования района (по их заявлению) – одновременно;

воспитателям, учителям и другим педагогическим работникам учреждения образования;

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

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

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

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

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

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

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

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

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

смерти членов семьи, близких родственников;

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

в связи с рождением детей, внуков;

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

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

22.14. Предоставлять работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и (или) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса.

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

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

22.16. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым Нанимателем, а также согласованным с профсоюзным комитетом ППО. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 апреля и доводится до сведения всех работников.

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

22.18. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом ППО. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда (Приложение № 16).

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

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

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

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

## **ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

23. Наниматель обязуется:

23.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

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

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

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

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

24. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

25. Стороны обязуются добиваться обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделения на эти цели необходимых средств, в том числе в части своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

#### 26. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

26.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается работникам (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (более 20 лет); получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении образования специальностям, участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств.

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

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



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

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

26.6. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до его заключения. В день предупреждения работнику вручается проект контракта в письменном виде.

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

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

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

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

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

26.12. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания

контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения указанного возраста, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

26.13. Продлевать, заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень, квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), на максимальный срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

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

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

26.15. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный (пятилетний) срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

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

абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ОХРАНА ТРУДА**

### 27. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

27.6. Оказывать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по

вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

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

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

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

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

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

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

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

27.12. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца в размере 10 % оклада.

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

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

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

27.16. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

28. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

29.4. Постоянно осуществлять контроль за:  
предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение № 17, Приложение № 18);  
обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение №20).

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

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

### 30. Наниматель обязуется:

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

30.2. Создавать для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников учреждений в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристических слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, санаторно-курортного лечения.

### 31. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

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

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

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

### 33. Стороны пришли к соглашению:

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

Представители Профкома Первичной профсоюзной организации включаются в составы создаваемых в учреждении образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

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

33.3. Совершенствовать формы оздоровления работников; осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению работников.

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

33.5. Принимать участие в спартакиадах, туристических слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях для работников учреждений образования.

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

33.6. Закрепить ветеранов отрасли и Профсоюза за учреждением образования, в котором они работали и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путём развития волонтёрского движения.

33.7. 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 воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования.

33.8. Вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза учреждения образования и оказывать им необходимую помощь.

33.9. Поддерживать ветеранов труда отрасли и Профсоюза учреждения образования, выделять денежные средства для чествования ветеранов, оказания им материальной поддержки. участия в траурных церемониях.

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

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

### **34. Наниматель обязуется:**

34.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, их медицинских осмотров.



35. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

36. Стороны обязуются:

36.1. Содействовать в выделении мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи учреждения образования.

37. Стороны пришли к соглашению:

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

37.2. Закрепить за молодыми специалистами в течение первого года работы (кроме молодых специалистов, закончивших магистратуру) наставника из числа учителей с высшей квалификационной категорией.

37.3. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

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

37.5. Содействовать:

37.5.1. выделению работникам учреждения из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях, в том числе иных отраслей;

37.5.2. предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, а также оказанию помощи на обустройство.

## **ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО АКТИВА**

38. Наниматель обязуется:

38.1. Предоставлять Первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждения образования.

38.2. Рассматривать по представлению ППО обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Первичной профсоюзной организации в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч трудового коллектива учреждения образования, по итогам проверок, проведенных руководящими профсоюзными органами. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

38.3. Предоставлять материальную базу на безвозмездной основе для обеспечения деятельности ППО (бесплатное предоставление и содержание

помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

39. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

39.2. Оказывать из профсоюзного бюджета материальную помощь остро нуждающимся членам ППО в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена ППО.

39.3. Осуществлять за счет профсоюзных средств единовременные выплаты членам Профсоюза за высокие достижения в работе и активное участие в жизни первичной профсоюзной организации.

40. Стороны пришли к соглашению:

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

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

Наниматель обеспечивает предоставление профсоюзному комитету ППО 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.

40.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в планы совместной работы Министерства образования и Профсоюза, Главного управления и областной организации Профсоюза, Отдела по образованию, спорта и туризма и районной организации Профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

40.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным ППО, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

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

40.7. Установить работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5,

абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления Профкома ППО.

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

40.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 40.10. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

## **СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

### 41. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

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

### 42. Стороны пришли к соглашению:

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

42.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускается с уведомления Профкома ППО.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

### 43. Наниматель обязуется:

в процессе осуществления контроля за деятельностью учреждения образования анализировать ход выполнения Договора.

### 44. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

### 45. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

Ход выполнения Договора, итоги выполнения, утверждение Договора, изменений и (или) дополнений в нем рассматривать на профсоюзном собрании ППО.

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

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

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

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

45.6. Лица, виновные в невыполнении или нарушении условий коллективного договора либо уклоняющиеся от участия в переговорах, могут быть частично или полностью лишены надбавок к окладам или премий, других персональных выплат; привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

45.7. Проводить разъяснительную работу в учреждении образования о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и

путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в трудовом коллективе.

45.8. Проект коллективного договора, изменений и (или) дополнений в него направлять до подписания Сторонами в районную организацию Профсоюза в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие Соглашению.

45.9. Действие коллективного договора распространяется на Нанимателя и работников – членов Первичной профсоюзной организации, от имени которых он заключался.

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

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

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

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

Руководитель и председатель ППО отчитываются о выполнении коллективного договора на профсоюзном собрании первичной профсоюзной организации не реже двух раз в год.

Одобен на профсоюзном собрании  
первичной профсоюзной организации  
27 мая 2022 г., протокол № 2

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 2  
г.Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

27.05.2022

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 2  
г.Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

27.05.2022

УТВЕРЖДЕНО

Приказ

ГУО «Средняя школа №2

г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

30.05.2022 № 285

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке осуществления премирования работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

### 1. Общие положения:

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», Указом Президента Республики Беларусь от 23 декабря 2019 г. 475 «Об обеспечении деятельности бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 2019 г. № 948 «О реализации Указа Президента Республики Беларусь от 23 декабря 2019 г. № 475», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с изменениями и дополнениями, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и дополнениями, постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25 ноября 2020 года № 286.

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

### 2. Порядок премирования:

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

2.2. На выплату премий работникам учреждения направляются средства бюджета в размере 20 % от суммы окладов работников, а также средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством.

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

2.4. Премирование работников учреждения производится в обстановке полной гласности, на основании приказа директора ГУО «Средняя школа №2 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина», по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с настоящим Положением.

2.5. Ежемесячная премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы. Премия не начисляется за периоды: временной нетрудоспособности, трудовых отпусков, социальных отпусков, повышения квалификации, за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

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

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

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

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

Премия предельными размерами не ограничивается.

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

### 3. Показатели, условия и размеры дополнительного премирования:

<b>3.1.</b>	<b>Для всех категорий работников:</b>	
3.1.1.	обеспечение высокого качества образовательного процесса по итогам работы за учебный год;	до 30%
3.1.2.	организация летнего и сезонного отдыха учащихся;	до 20%
3.1.3.	создание условий для развития творческих способностей и интересов учащихся, организация занятости учащихся;	до 20%
3.1.4.	подготовка и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.);	до 20%
3.1.5.	качественная организация питания учащихся в учреждении;	до 15%
3.1.6.	участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары,	до 30%



	конференции, другие мероприятия);	
3.1.7.	эффективная организация воспитательной работы с учащимися (воспитанниками), обеспечивающая отсутствие противоправных действий с их стороны; соблюдение прав и гарантий учащихся (воспитанников), реализации Декрета Президента Республики Беларусь 24 ноября 2006 №18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях», работа с учащимися, находящимися на разных видах учета;	до 30%
3.1.8.	обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции;	до 20%
3.1.9.	содержание территории учреждения и прилегающих территорий в соответствии с требованиями законодательства Республики Беларусь;	до 15%
3.1.10.	увеличение объема работ, выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени, общественные поручения, не связанные с должностными обязанностями;	до 20%
3.1.11.	систематическое участие в работе по укреплению, обновлению и развитию учебной и материально-технической базы, проведение ремонта и устранение аварийных ситуаций в учреждении образования силами учреждения образования.	до 20%
<b>3.2.</b>	<b>Для заместителей руководителя учреждения:</b>	
3.2.1.	Высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля;	до 50%
3.2.2.	организация работы с мотивированными учащимися;	до 50%
3.2.3.	подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций, районных методических объединений;	до 20%
3.2.4.	обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;	до 20%
3.2.5.	выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями;	до 50%
3.2.6.	участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с учащимися, педагогическими и другими работниками, участие в мероприятиях в выходные и праздничные дни	до 50%
3.2.7.	эффективное управление организационно-хозяйственной деятельностью учреждения;	до 50%
3.2.8.	исполнение обязанностей руководителя учреждения образования;	до 50%
3.2.9.	обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений.	до 30%

<b>3.3.</b>	<b>Для педагогических работников:</b>	
3.3.1.	Проведение работы по оздоровлению учащихся (на базе учреждения образования и за его пределами, а также за пределами района), туристско-краеведческой работы с учащимися или трудовым коллективом;	до 15%
3.3.2.	участие в подготовке и проведении педсоветов, семинаров, конференций с педагогами и учащимися: -выступление на педсоветах, -школьных семинарах и конференциях, -районных семинарах и конференциях, -областных семинарах, конференциях, -республиканских семинарах, конференциях;	до 5%, до 5%, до 10%, до 15%, до 20%
3.3.3.	работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий;	до 20 %
3.3.4.	подготовка, обеспечение участия и высокие результаты учащихся в массовых мероприятиях (соревнования, конкурсы, смотры, олимпиады, концерты и др.): - в рамках района ; - в рамках города ; - в рамках области;	до 10% до 15% до 20%
3.3.5.	выполнение разовых мероприятий и поручений, не связанных с должностными обязанностями, и во внерабочее время;	до 10%
3.3.6.	качественное проведение открытых учебных и факультативных занятий: - в рамках района, - в рамках города, - в рамках области, - в рамках республики;	до 10% до 10% до 15% до 20%
3.3.7.	эффективное и качественное выполнение обязанностей руководителя школьных и районных методических объединений (1 раз в четверти);	до 10%
3.3.8.	исполнение обязанностей классного руководителя во время отсутствия основного работника (более 1 недели);	до 10%
3.3.9.	участие в конкурсе педагогического мастерства;	до 50%
3.3.10.	обобщение передового опыта;	до 15%
3.3.11.	работа по оформлению и подготовке кабинетов к смотрам-конкурсам и содержанию кабинета в образцовом порядке;	до 10%
3.3.12.	организация работы по своевременному обеспечению учащихся учебниками;	до 5%

3.3.13.	качественная организация и проведение предметных декад, недель;	до 5%
3.3.14.	результативное участие в спортивных соревнованиях, спартакиадах: В рамках района (1 раз в год): I место – II место – III место – В рамках города (1 раз в год): I место – II место – III место –	до 15% до 10% до 5%  до 20% до 15% до 10%
3.3.15.	выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению руководства учреждения, методического объединения, профкома).	до 30%
3.3.16	наставничество над молодыми специалистами	до 20%
<b>3.4.</b>	<b>Для технического персонала:</b>	
3.4.1.	проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения;	до 20%
3.4.2.	предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;	до 20%
3.4.3.	Качественное и своевременное обновление сайта, работа с Интернет-ресурсами, электронными обращениями;	до 15%
3.4.4.	образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования;	до 10%
3.4.5.	совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	до 15%

#### 4. Показатели снижения размеров премии (лишения) премии:

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

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

4.3. Лишение премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом руководителя с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с

профкомом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

Одобрено на профсоюзном собрании  
первичной профсоюзной организации  
27 мая 2022 г., протокол № 2

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного  
комитета первичной профсоюзной  
организации ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки  
от 30.05.2022г. № 11

УТВЕРЖДЕНО

Приказ

ГУО «Средняя школа №2

г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

30.05.2022 № 285

## ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок работникам  
государственного учреждения образования  
«Средняя школа № 2 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

### 1. Общие положения:

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», Указом Президента Республики Беларусь от 23 декабря 2019 г. 475 «Об обеспечении деятельности бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 2019 г. № 948 «О реализации Указа Президента Республики Беларусь от 23 декабря 2019 г. 475», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с изменениями и дополнениями, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и дополнениями в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 11 декабря 2019 года № 185, постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25 ноября 2020 года № 286, постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 21 июня 2021 года № 130».

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

1.3. Установление надбавок осуществляется с целью повышения творческой активности и качества работы работников учреждения образования, совершенствования ими образовательного процесса и укрепления материально-технической базы учреждения.

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

1.5. Для установления надбавок (за исключением надбавок за специфику работы в сфере образования, доплаты за особые условия труда) в учреждении образования создается комиссия, которая на основании настоящего Положения определяет размеры надбавок.

1.6. Надбавка и доплата выплачивается в сроки выплаты заработной платы.

## 2. Порядок и условия установления надбавок:

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

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

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

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

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

отпуска без сохранения заработной платы;

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

повышения квалификации;

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

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

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

Надбавки устанавливаются ежемесячно.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.5. Надбавки не выплачиваются за периоды:

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

2.3.6. Для отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

**для заместителей руководителя:**

2.3.6.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – до 50%;

2.3.6.2. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно–воспитательного процесса - до 50%;

2.3.6.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы-до 20%;

2.3.6.4. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций-до 20%;

2.3.6.5. совершенствование учебного процесса, укрепления материально-технической базы и трудовой дисциплины-до 20%;

2.3.6.6. организация, подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися – до 30%;

2.3.6.7. активное внедрение в практику наиболее эффективных форм организации труда и управленческой деятельности – до 30%;

2.3.6.8. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов-до 30%;

2.3.6.9. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 20%;

2.3.6.10. эффективная организация идеологической работы с кадрами – до 30%;

2.3.6.11. внедрение наиболее эффективных технологий, методик, форм и средств обучения – до 20%;

2.3.6.12. организация эффективной методической, инновационной и экспериментальной работы – до 30%;

2.3.6.13. высокие показатели в осуществлении хозяйственной деятельности – до 50%;

2.3.6.14. обобщение и пропаганда опыта работы учреждения – до 20%;

2.3.6.15. эффективность организации работы по повышению квалификации педагогических кадров, сопровождению молодых специалистов – до 20%;

2.3.6.16. достижение высоких результатов в проведении оздоровительной, спортивно-массовой работы – до 40%;

2.3.6.17. эффективная организация работы по охране труда – до 35%;

### **2.3.7. для педагогических работников:**

2.3.7.1. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения образования – до 10 %, в рамках района – до 15%, в рамках области до 20%, в рамках Республики – до 30%;

2.3.7.2. результативное участие обучающихся в предметных олимпиадах, конференциях, конкурсах:

результативное участие учащихся в научно-практических конференциях:

	район (город)	область	республиканский конкурс	международная (мировая)
диплом 1 степени	12%	35%	60%	115%
диплом 2 степени	9%	25%	50%	100%
диплом 3 степени	5%	15%	40%	80%

результативное участие учащихся в предметных олимпиадах:

	район (город)	область	республика	международная (мировая)
1 категория	12%	50%	120%	250%



2 категория	9%	30%	80%	200%
3 категория	5%	20%	60%	150%

результативное участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, турнирах, выставках, смотрах:

	район	город	область	республика	международные
1 место	9%	12%	15%	25%	50%
2 место	6%	9%	12%	20%	40%
3 место	5%	6%	10%	15%	25%

2.3.7.3. учителям, подготовившим победителя областного этапа республиканской олимпиады по учебным предметам:

I категория – 15% (в течение календарного года с момента получения);

II категория – 10% (в течение календарного года с момента получения);

III категория – 5% (в течение календарного года с момента получения);

учителям, подготовившим победителей республиканского конкурса научно-исследовательских работ – 40% (в течение календарного года с момента получения);

2.3.7.4. учителям, подготовившим победителей областных конкурсов научно-исследовательских работ – 15% (в течение календарного года с момента получения);

2.3.7.5. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных(городских) мероприятиях –до 20%;

2.3.7.6. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других областных и республиканских мероприятиях – до 30%;

2.3.7.7. эффективная работа по профилактике противоправного поведения обучающихся – до 30%;

2.3.7.8. эффективное внедрение в практику здоровьесберегающих технологий –до 5%;

2.3.7.9. эффективность предоставления образовательных услуг на платной (договорной) основе – до 10%;

2.3.7.10. качество организации питания обучающихся (воспитанников) – до 20%.

2.3.7.11. выполнение показателей социально-экономического развития, государственного заказа по сбору вторичных ресурсов – до 25%;

2.3.7.12. за качественную работу по программе профильного преподавания предметов – до 20%;

2.3.7.13. за эффективную общественную работу в интересах коллектива - до 50 %;

2.3.7.14. работникам, имеющим ученую степень кандидата наук – до 15%;

работникам, имеющим ученую степень доктора наук – до 30%;

работникам, награжденным нагрудным знаком Министерства образования “Выдатнік адукацыі” – до 15%;

работникам, которым присвоены почетные звания “Заслуженный учитель Республики Беларусь”, “Заслуженный работник образования Республики Беларусь”, “Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики

Беларусь”, “Заслуженный тренер Республики Беларусь”, “Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь”; но не более чем по одному основанию – до 15%;

2.3.7.15. за эффективную организацию работы школьных ресурсных центров до 40%;

2.3.7.16. за участие в подготовке и разработке методических и (или) дидактических материалов- до 20%.

### **2.3.8. для технического персонала:**

2.3.8.1. поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест-до 10%;

2.3.8.2. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ– до 35%;

2.3.8.3. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования -до 15%;

2.3.8.4. экономия материальных и энергетических ресурсов–до 30%;

2.3.8.5. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году–до 30%;

2.3.8.6. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения–до 20%;

2.3.8. 7. проведение ремонтных работ–до 40%;

2.3.8.8. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования–до 10%;

2.3.8.9. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника-до 30%;

2.3.8.10. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных(городских) мероприятиях –до 20%;

2.3.8.11. за эффективную общественную работу в интересах коллектива - до 50 %.

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

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

2.6. Порядок и условия установления **надбавки молодым специалистам (за исключением педагогических работников)**

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

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

2.6.3. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается руководителем учреждения образования.

Одобен на профсоюзном собрании  
первичной профсоюзной организации  
27 мая 2022 г., протокол № 2

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания профсоюзного  
комитета первичной профсоюзной  
организации ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и науки  
от 30.05.2022г. № 11

УТВЕРЖДЕНО

Приказ

ГУО «Средняя школа №2

г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

30.05.2022 № 285

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

1. Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам Государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина» разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 N 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь».

2. Источниками средств, направленных на оказание единовременной выплаты на оздоровление являются: средства, выделяемые из бюджета из расчета 1 оклада работника с учетом педагогической нагрузки; средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности; средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

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

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

5. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения оказывается на основании приказа руководителя учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом ППО в размере 1 оклада один раз в календарный год, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск), независимо от количества частей, на которые делится трудовой отпуск, либо при увольнении пропорционально отработанному времени на основании заявления работника.

6. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

Порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников (включая работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства), принятым на работу в течение календарного

года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление в размере 1 оклада.

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

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

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

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

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

Одобен на профсоюзном собрании  
первичной профсоюзной организации  
27 мая 2022 г., протокол № 2

**СОГЛАСОВАНО**  
Протокол заседания профсоюзного  
комитета первичной профсоюзной  
организации ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и науки  
от 30.05.2022г. № 11

УТВЕРЖДЕНО

Приказ

ГУО «Средняя школа №2

г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

30.05.2022 № 285

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

1. Настоящее Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина» разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», Указом Президента Республики Беларусь от 23 декабря 2019 г. 475 «Об обеспечении деятельности бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 2019 г. № 948 «О реализации Указа Президента Республики Беларусь от 23 декабря 2019 г. 475».

2. Источниками средств, направляемых на оказание материальной помощи, являются:

средства бюджета, выделяемые в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников учреждений;

средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;

средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

3. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения образования, согласованного с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

4. Материальная помощь работникам учреждения образования оказывается, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями на основании заявления работника, с указанием причин и предоставления копий документов о необходимости оказания материальной помощи, в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

- рождение ребенка	2
- бракосочетание работника	2
- вследствие стихийного бедствия	до 10
- смерти близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители)	2
- продолжительной болезни работника (свыше 1 месяца)	до 2
- работнику- инвалиду (не более одного раза в год)	2
- многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (не более	2

одного раза в год)	
- семьям, воспитывающим ребенка– инвалида до 18 лет (не более одного раза в год)	2
на удешевление стоимости путевки в детские оздоровительные лагеря детям работников	1
- в связи с круглыми датами со дня рождения работника (50,60 лет)	2
- при выходе на заслуженный отдых (пенсию) в случае увольнения	2

Материальная помощь выплачивается в сроки выплаты заработной платы.

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

Одобрено на профсоюзном собрании  
первичной профсоюзной организации  
27 мая 2022 г., протокол № 2

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания профсоюзного  
комитета первичной профсоюзной  
организации ГУО «Средняя школа  
№ 2 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и науки  
от 30.05.2022г. № 11

График выплаты заработной платы работникам  
государственного учреждения образования  
«Средняя школа № 2 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

	Заработная плата за первую половину месяца	Заработная плата за вторую половину месяца	Премия
Дата (число месяца)	23	14	19

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 2  
г.Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 2  
г.Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач



Перечень  
категорий работников, которым устанавливается  
суммированный учет рабочего времени:

сторож (вахтер).

Учетный период – полугодие.

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 2  
г.Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 2  
г.Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

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

сторож (вахтер).

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

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 2  
г.Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 2  
г.Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих, профессий рабочих работников, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности:

заместитель директора по хозяйственной работе;  
заведующий библиотекой;  
библиотекарь;  
лаборант;  
сторож.

**Основание:**

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

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

Перечень компенсирующих выплат

Доплаты	Порядок установления доплаты	Размер доплаты	Нормативный документ
Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличения объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	За фактически отработанное время	В размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличения объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем.	Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13
За работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	35 % часового оклада работника	Статья 70 Трудового Кодекса Республики Беларусь, Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13
Компенсация за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни	За фактически отработанное время	За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата: 1) работникам со сдельной оплатой труда - не ниже сдельных расценок; 2) работникам с повременной оплатой труда - не ниже часовых окладов. Конкретный размер доплаты в	Статья 69 Трудового Кодекса Республики Беларусь

		<p>бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливается Правительством Республики Беларусь.</p> <p>За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).</p> <p>Если работа в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.</p>	
--	--	---	--

Директор  
 ГУО «Средняя школа № 2  
 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 ГУО «Средняя школа № 2  
 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
 Белорусского профессионального  
 союза работников образования и  
 науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

Перечень работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина», которым устанавливается доплата за особые условия труда, размер и порядок ее выплаты

Заведующим библиотекой, библиотекарям учреждений среднего образования за работу с библиотечным фондом учебников -	
Заведующий библиотекой	1 % от базовой ставки за каждую 1000 (тысячу) экземпляров учебников, но не более 15 %
Библиотекарь	1 % от базовой ставки за каждую 1000 (тысячу) экземпляров учебников, но не более 15 %

Условия установления доплаты за особые условия труда:

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

Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и дополнениями в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 11 декабря 2019 года № 185.

Директор  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

Перечень  
должностей служащих, а также категорий работников с продолжительностью  
основного отпуска более 24 календарных дней

1. Продолжительность основного отпуска 56 календарных дней:

- директор,
- заместители директора по учебной работе,
- заместитель директора по воспитательной работе,
- учителя,
- руководители физического воспитания,
- воспитатели,
- педагог-психолог,
- педагог социальный,
- педагог-организатор,
- руководитель по военно-патриотическому воспитанию.

2. Продолжительность основного отпуска 30 календарных дней:

- работники, признанные инвалидами,
- работники моложе восемнадцати лет.

Основание:

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

Директор  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

Условия переноса трудового отпуска работников

По договоренности с нанимателем работник имеет право перенести трудовой отпуск:

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

Основание: статья 171 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Директор  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач



Отзыв работника из отпуска

Наниматель может отозвать работника из отпуска в случае производственной необходимости:

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

Основание: статья 174 Трудового Кодекса Республики Беларусь

Директор  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

## Приложение №14

О дополнительном поощрительном отпуске за работу по контрактной форме найма для работников государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

Наниматель предоставляет в качестве дополнительной меры стимулирования труда для руководителя и работников учреждения образования, работающих по контрактной форме найма, поощрительные отпуска с сохранением заработной платы:

№	Наименование должностей служащих, профессий рабочих	Основной трудовой отпуск (дней)	Поощрительный отпуск за работу по контрактной форме найма (дней)
	Директор	56	2
	Зам.директора по учебной работе	56	2
	Зам.директора по воспитательной работе	56	2
	Заведующий библиотекой	24	5
	Библиотекарь	24	5
	Учитель	56	2
	Педагог-психолог	56	2
	Педагог социальный	56	2
	Педагог-организатор	56	2
	Педагог дополнительного образования	30	5
	Воспитатель	56	2
	Руководитель физического воспитания	56	2
	Руководитель по военно-патриотическому воспитанию	56	2
	Зам.директора по хозяйственной работе	24	5
	Инженер-программист	24	5
	Оператор ЭВМ	24	5
	Секретарь	24	5
	Инспектор по кадрам	24	5
	Лаборант	24	5
	Уборщик территорий	24	5
	Сторож	24	5
	Уборщик помещений	24	5
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	24	5

	Столяр	24	5
--	--------	----	---

**ОСНОВАНИЕ:**

пункт 3 статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

О надбавке за работу по контрактной форме найма для работников государственного учреждения образования «Средняя школа №2 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

Установить в качестве дополнительной меры стимулирования труда для руководителя и работников учреждения образования, работающих по контрактной форме найма, надбавку в размере не более 50 процентов оклада:

работникам учреждения образования на 30%;  
руководителю учреждения образования на 50%;  
педагогу-психологу и социальному педагогу на 50 %;  
руководителю по военно-патриотическому воспитанию на 50%;  
бывшим молодым специалистам, оставшимся на третий год работы - на 35%.

ОСНОВАНИЕ:

пункт 3 статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

О предоставлении дополнительного отпуска  
за ненормированный рабочий день

Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день могут предоставляться следующим категориям работников:

Заместитель директора по хозяйственной работе.....б

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

Основание:

статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь

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

Директор  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

П Е Р Е Ч Е Н Ь

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

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

**ОСНОВАНИЕ:**

1. Закон Республики Беларусь от 18 декабря 2019 г. № 274-З «Об изменении Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

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

Директор  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

		Сапоги резиновые или ботинки кожаные	Ми	12		
		Противогаз		До износа		
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм х/б (куртка х/б и полукombineзон х/б)	ЗМи			
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		Рукавицы комбинированные		До износа		
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>				
		Перчатки резиновые	Вн	До износа		
		Перчатки х/б	Ми	До износа		
		Очки защитные	Г	До износа		
		Респиратор		До износа		
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>				
		Каска защитная		24		
		Пояс предохранительный ляточный		Дежурный		
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>				
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24		
Перчатки зимние двупалые	Тн	До износа				
4.	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б	ЗМи	12		
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	12		
		Фартук х/б	Ми	6		
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
		Перчатки резиновые	Вн	До износа		
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>				
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Валяная обувь	Тн20	48		
		Галоши на валяную обувь		24		



5.	Сторож (вахтер)	<i>При работе вахтером:</i> Халат х/б	ЗМи	12		
		<i>При работе сторожем:</i> Костюм х/б	ЗМи	12		
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>				
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36		
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный		
		Сапоги резиновые	В	24		
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
		Полушубок	Тн	Дежурный		
		Валяная обувь	Тн20	48		
		Галоши на валяную обувь		24		
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа		
6.	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12		
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа		
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>				
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12		
		Перчатки резиновые	Вн	До износа		
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>				
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа		
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа		
		Перчатки резиновые	Бм	До износа		
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа		
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36		

**ОСНОВАНИЕ:**

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

2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110, в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.09.2012 № 107).

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

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

Директор  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1	Уборщик территорий (при покосе травы бензокосилкой)	Приложение 1 1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины	1 раз в два года
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Приложение 3 П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года
3	Сторож	Приложение 3 П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года
4	Уборщик помещений	Приложение 1 П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование Приложение 3 П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года  1 раз в два года
5	Учитель трудового обучения, имеющий квалификацию «станочник»	Приложение 3 П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	1 раз в два года
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Приложение 3 П.4.Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ	1 раз в два года
7	Работники	Приложение 3	

	учреждений общего среднего, специального образования	П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год
--	--	---	-------------

**ОСНОВАНИЕ:**

Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

**Примечание.**

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

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

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

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

**Внеочередные** медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

- а) по инициативе работодателя:
  - в случае изменений условий труда работающего;
  - при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
  - по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- б) по инициативе организации здравоохранения:
  - при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;

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

при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Директор  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

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

1. Вахты в учебных корпусах.
2. Пищеблок.
3. Химические и физические лаборатории.
4. Столярные мастерские.
5. Учебные мастерские.
6. Кабинеты информатики.
7. Спортивные залы.

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

Директор  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа № 2  
г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи(универсальную)

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

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014 № 80 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 17.02.2016 № 31) «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации».

Директор  
 ГУО «Средняя школа № 2  
 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»

Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 ГУО «Средняя школа № 2  
 г. Витебска имени Ф.Т.Блохина»  
 Белорусского профессионального  
 союза работников образования и  
 науки \_\_\_\_\_ Е.А.Пугач

\_\_\_\_\_ Е.Н.Белодед

