

# **Коллективный договор**

**государственного учреждения образования**  
**«Средняя школа №7 г. Калинковичи»**  
**на 2025 - 2028 годы**

Одобен и подписан 29 сентября 2025г.  
на собрании, протокол № 2

Зарегистрирован в управлении по  
труду, занятости и социальной  
защите Калинковичского  
райисполкома

\_\_\_\_\_ 2025 г. № \_\_\_\_\_

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
государственного учреждения образования  
«Средняя школа №7 г. Калинковичи»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа №7 г. Калинковичи» от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Средняя школа №7 г. Калинковичи» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников — членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком) и государственного учреждения образования «Средняя школа №7 г. Калинковичи» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Ходько Сергея Григорьевича, директора школы.

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

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

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

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

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между отделом образования Калинковичского районного исполнительного комитета и Калинковичской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

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

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

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

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

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

В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия коллективного договора дальнейшее распространение на него положений коллективного договора (кроме указанных в части второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь) будет осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, от имени которых он не заключался.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании Комиссии.

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

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

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

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

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

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

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Управлении по труду, занятости и социальной защите Калинковичского Райисполкома не позднее одного месяца с момента принятия.

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

17. Договор вступает в силу с «29» сентября 2025 года и действует до «28» сентября 2028 года (не менее одного года и не более трех лет) либо до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия Договора.

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

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

одобряется на профсоюзном собрании, подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

## ГЛАВА 1 ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

### 18. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

### 19. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

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

20. Стороны пришли к соглашению:

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

При согласовании с профсоюзным комитетом необходимо указать номер протокола (постановления), дату заседания профсоюзного комитета;

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

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

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

20.3. премирование руководителя организации, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим отделом образования по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

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

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

профсоюзном учете;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики отпусков,

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

Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок после их представления Нанимателем;

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

20.7. осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение № 3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

20.8. устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение №2,3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

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

20.10. производить единовременные выплаты к Почетным грамотам, Грамотам, Благодарностям и другим отраслевым и ведомственным наградам, наградам органов исполнительной власти из фонда премирования в размерах, согласно соответствующим Положениям о наградах;

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

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

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

20.12. руководитель организации устанавливает:

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

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

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

20.13.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере 50 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.13.2. единовременную материальную помощь (при прибытии на работу) на обустройство в размере 12 базовых величин;

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

20.14. установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье: отдельным категориям работников рабочая неделя устанавливается в соответствии с ПВТР, графиками работ (сменности), расписанием.

20.15. производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц: не позднее 17 числа – за первую половину текущего месяца и не позднее 5 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

законодательством;

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

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

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

20.25. 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 Нанимателя;

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

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

20.28. наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю (сокращения продолжительности работы на один час согласно законодательству) матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю), повышением квалификации, переподготовкой, направлением в командировку, участия в спортивно-массовых и культурно-массовых мероприятиях на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется

выполнение их обязанностей (Приложение № 14);

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

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

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

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

20.33. Поощрять работников по одному из видов материального стимулирования: «Положение о премировании работников» либо «Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам» при наличии одного и того же показателя в данных положениях.

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

### 21. Наниматель обязуется:

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

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

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

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

21.4. при решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, принятие решений осуществлять с согласия Профкома. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами;

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

## 22. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

## 23. Стороны пришли к соглашению:

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

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

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

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

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

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

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

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

Наниматель обязан предупредить за один месяц педагогических работников, для которых аттестация на подтверждение квалификационной категории является обязательной, о возможном изменении существенных

условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации;

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

23.8. предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

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

23.8.2. в определенный период:

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

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

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

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

23.8.7. женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

23.8.9. работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

30 календарных дней.

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

рождения ребенка – 1 день;

регистрации заключения брака – 2 дня;

смерти близких родственников (членов семьи: *муж, жена, родители, дети*) – 2 дня.

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

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

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

бракосочетания детей (внуков) работника – 2 дня;

рождения внуков - 1 день;

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

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

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

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

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

23.15. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитываемому) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю или сокращения продолжительности работы на

один час в соответствии с Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34;

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

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

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

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

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

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

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

23.21. по письменной просьбе учителя (преподавателя) по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью до 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября);

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

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

- 1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;
- 2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;
- 3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение, оздоровление;
- 4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- 5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

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

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

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

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

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

23.27. при наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с

последующим увольнением – удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

### ГЛАВА 3 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

#### 24. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

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

#### 25. Профком обязуется:

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

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

#### 26. Стороны пришли к соглашению:

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26.3.7. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (10 лет и более);

26.3.8. получившим трудовое увечье или профессиональное

заболевание в организации;

26.3.9. избранным в состав профсоюзных органов;

26.3.10. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

заполнение вакантных мест;

увольнение совместителей.

26.8. ходатайствовать о сохранении за высвобождаемыми работниками места в общежитии до трудоустройства их на новую работу,

но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами социально-культурного назначения на прежних условиях;

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

26.10. 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;

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

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

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

Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

организаций системы образования производится при участии представителя организации Профсоюза соответствующего уровня;

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

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

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

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

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

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

26.17. наниматель (начальник отдела образования) при подготовке

документов на согласование заключения (продления) контракта с руководителем (заместителем) учреждения образования, уведомляет органы исполнительной власти о нормах и гарантиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, действующими в отрасли;

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

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

26.20. сторонам, заключившим контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

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

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

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

характеристику с предыдущего места его работы;

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

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

Характеристика на работника подписывается руководителем организации;

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

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

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

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

26.25.1. состояние здоровья;

26.25.2. поступившим на военную службу по контракту;

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

26.25.4. избрание на выборную должность;

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

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

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

26.25.8. изменение семейного положения;

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

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

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

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

26.25.13. перевод одного из супругов на работу (военную службу) в

другую местность;

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

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

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

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

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

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

26.31. педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-3, наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

Исключением являются учреждения образования с численностью до 350 человек;

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

26.32. выделять молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, ежемесячные выплаты (материальную помощь) в размере, определяемом нанимателем, при условии продолжения работы в организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года: материальную помощь молодым специалистам (ежемесячно), обучавшимся на условиях целевой подготовки (при условии продолжения работы в организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года) (ежемесячно) в размере 1 базовой величины;

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

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

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

## ГЛАВА 4 ОХРАНА ТРУДА

### 27. Наниматель обязуется:

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

27.2. обеспечить формирование и реализацию в установленные

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда;

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

27.4. оформлять кабинет или уголки по охране труда;

27.5. обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных и предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение №10);

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

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

27.8. Рекомендовать нанимателям:

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

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

27.11. работники обязаны соблюдать установленные нормативными, локальными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, о пользовании средствами индивидуальной

защиты, об оказании содействия и сотрудничества с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего состояния здоровья;

27.12. осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством, семье погибшего на производстве работника по вине Нанимателя в виде единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, при наличии финансовых средств;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, - единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; по согласию сторон Договора в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника;

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

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

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

#### 28. Профком обязуется:

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

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

28.3. координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда;

28.4. принимать участие в организации и проведении

(республиканского, областного, городского, районного) этапа смотр-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями Профсоюза общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда;

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

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

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

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

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

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

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

#### 29. Стороны пришли к соглашению:

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

29.2. добиваться выделения денежных средств на мероприятия,

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

29.3. постоянно осуществлять контроль за:

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

обеспечением кабинетов, пищеблока, других производственных помещений аптечками первой помощи (Приложение №11);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение №16);

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

29.5. проводить совместные семинары по охране труда с участием представителей главного управления образования Гомельского облисполкома, государственного учреждения образования «Гомельский областной институт развития образования», отдела образования райисполкома, организаций Профсоюза и Департамента государственной инспекции труда;

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

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

## ГЛАВА 5

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

#### 30. Наниматель обязуется:

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

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

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

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

31. Профком обязуется:

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

31.2. оказывать материальную помощь на удешевление стоимости путевок:

при оздоровлении, санаторно-курортном лечении в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт» членов Профсоюза и их детей (до 18 лет), приобретенные работниками – членами Профсоюза, в размере 10% от стоимости путёвки с учётом скидки.

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

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

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

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

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

31.8. приобретать новогодние подарки детям работников – членов Профсоюза в возрасте до 14 лет включительно; работникам – членам

Профсоюза подарки к Новому году приобретаются при наличии профсоюзных средств.

### 32. Стороны пришли к соглашению:

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

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

32.3. учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения работников;

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

32.5. продолжить работу по совершенствованию форм оздоровления работников;

### 32.6. Содействовать расширению:

охвата социальным страхованием новых категорий работников;

практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

32.13. педагогические работники в соответствии с актами законодательства имеют право на бесплатную перевозку к месту работы (до учреждений дошкольного, общего среднего, специального образования) и обратно школьными автобусами по маршруту их движения в случае отсутствия автомобильных перевозок пассажиров транспортом

общего пользования, обеспечивающих прибытие педагогического работника к началу его рабочего дня к месту работы и обратно, и при наличии свободных посадочных мест в школьном автобусе;

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

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

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

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

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

32.15.3. заключать контракт в пределах максимального срока действия;

32.15.4. устанавливать надбавку за работу по контракту в размере 10 % от оклада;

32.15.5. оказывать материальную помощь согласно приложению 4 настоящего Договора;

32.15.6. организация наставничества в отношении молодых работников.

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

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

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

Содействовать организации работы с молодёжью, проведению ими мероприятий;

32.19. оказывать консультационную помощь молодым семьям и

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

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

### 33. Наниматель обязуется:

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

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

### 34. Профком обязуется:

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

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

### 35. Стороны пришли к соглашению:

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

35.2. нанимателю обеспечить предоставление Профкому для осуществления уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой

информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений, стипендиальному обеспечению обучающихся;

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

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

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

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

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

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

35.6. учитывать при поощрении работников организаций Профсоюза ведомственными наградами Министерства образования Республики Беларусь наличие наград Профсоюза, других органов управления образованием;

35.7. применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим поручения Нанимателя по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда,

пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе в размере, определяемом Нанимателем, но не ниже 30 процентов оклада;

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

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

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

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

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

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

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

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

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

организации Профсоюза соответствующего уровня;

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

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

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

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

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

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

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

## ГЛАВА 7 ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

### 36. Профком обязуется:

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

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

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

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

## ГЛАВА 8

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

38. Наниматель обязуется:

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

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

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

39. Стороны пришли к соглашению:

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

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

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

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

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

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

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

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

лишаются надбавок к окладам, премий, других выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

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

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

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

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

Одобен на профсоюзном собрании  
«29» сентября 2025 г., протокол № 2

Договор подписан «29» сентября 2025 г.

Наниматель

С.Г.Ходько

Председатель

профсоюзного комитета

А.А.Данилюк

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»

С.Г.Ходько

29.09.2025

Положение  
о премировании работников учреждения образования

1. Общие положения.

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

1.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования работников учреждения образования, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников учреждения, в том числе и совместителей.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные плановые объёмы средств, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения с учётом нагрузки);
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь;
- неиспользованные плановые объёмы средств (направляются на дополнительное премирование работников).

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников учреждения образования производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда.

2.2. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа по отделу образования, по согласованию с районным комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

2.3. Премия работников учреждения образования состоит из базового размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям. Фиксированный размер премии является обязательной величиной для каждого работника, который устанавливается в 5% отношении от 20% суммы окладов работников, выделяемые на премирование работников с учётом нагрузки.

2.4. Фиксированная премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы в учреждении.

2.5. Фиксированная 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. Работникам учреждения образования, вновь принятым па работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, Фиксированный размер премии начисляется за фактически отработанное время.

3. Премирование по показателям

3.1. На дополнительное премирование направляются 15% планового объема средств, предусмотренного на дополнительное премирование, и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

3.2. Дополнительное премирование работников производится по показателям при наличии минимум одного рабочего дня в месяц по итогам работы за предыдущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы в учреждении.

3.3. Условия и размеры премирования работников по показателям устанавливаются в абсолютных величинах (рублях):

3.1.1. для заместителей руководителя учреждения:

3.1.1.1	высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля	<i>от 20 до 100 рублей включительно</i>
3.1.1.2	качественное выполнение планов работы учреждения образования	<i>от 20 до 100 рублей включительно</i>
3.1.1.3	создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся, обслуживающего персонала	<i>от 20 до 100 рублей включительно</i>
3.1.1.4	оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности	<i>от 20 до 100 рублей включительно</i>

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

	работы	
3.1.1.5	подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции	от 20 до 100 рублей включительно
3.1.1.6	совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	от 20 до 100 рублей включительно
3.1.1.7	подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися	от 20 до 100 рублей включительно
3.1.1.8	активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	от 20 до 100 рублей включительно
3.1.1.9	рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	от 20 до 100 рублей включительно
3.1.1.10	соблюдение норм служебной и профессиональной этики	от 20 до 100 рублей включительно
3.1.1.11	обеспечение сохранности государственного имущества	от 20 до 100 рублей включительно
3.1.1.12	обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений	от 20 до 100 рублей включительно
3.1.1.13	обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	от 20 до 100 рублей включительно
3.1.1.14	проявление творческого подхода при выполнении поручений	от 20 до 100 рублей включительно
3.1.1.15	внедрение современных педагогических технологий в образовательный процесс	от 20 до 100 рублей включительно
3.1.1.16	пропаганда педагогического опыта	от 20 до 100 рублей включительно

### 3.1.2. для педагогических работников и специалистов:

3.1.2.1	за активное участие в методической работе	от 10 до 80 рублей включительно
3.1.2.2	за подготовку победителей III этапа республиканской олимпиады для учащихся 8-11 классов, областной олимпиады для учащихся 4-9 классов (ежемесячно в течение года)	от 50 до 150 рублей включительно

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

3.1.2.3	за подготовку победителей заключительного этапа республиканской олимпиады по учебным предметам (ежемесячно в течение года)			<i>от 100 до 200 рублей включительно</i>
3.1.2.4	обеспечение функционирования предметного кабинета			<i>от 10 до 65 рублей включительно</i>
3.1.2.5	результативное участие в интеллектуальных, творческих, спортивных мероприятиях			<i>от 10 до 80 рублей включительно</i>
3.1.2.6	разработка, внедрение и использование современных технологий			<i>от 10 до 80 рублей включительно</i>
3.1.2.7	подготовка кабинетов к новому учебному году			<i>от 10 до 60 рублей включительно</i>
3.1.2.8	обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей			<i>от 10 до 60 рублей включительно</i>
3.1.2.9	экономия материальных и энергетических ресурсов			<i>от 10 до 60 рублей включительно</i>
3.1.2.10	распространение передового педагогического опыта			<i>от 10 до 80 рублей включительно</i>
3.1.2.11	руководителям школьных и районных методических объединений (в зависимости от объёма выполненных работ)			<i>от 10 до 60 рублей включительно</i>
3.1.2.12	достижение высоких результатов по итогам года (с учётом рейтинга)			<i>от 150 до 250 рублей включительно</i>
3.1.2.13	разработка и участие в реализации инновационного проекта			<i>от 20 до 100 рублей включительно</i>
3.1.2.14	проведение открытых учебных занятий и воспитательных мероприятий в рамках методических (предметных) недель в учреждении образования			<i>от 10 до 50 рублей включительно</i>
3.1.2.15	достижение призовых мест в олимпиадах по учебным предметам, круглогодичной спартакиаде школьников			
	1 место Диплом 1ст.	2 место Диплом 2 ст.	3 место Диплом 3ст.	
УО	<i>50 рублей включительно</i>	<i>45 рублей включительно</i>	<i>40 рублей включительно</i>	
Район	<i>140 рублей включительно</i>	<i>120 рублей включительно</i>	<i>100 рублей включительно</i>	
Область	<i>180 рублей включительно</i>	<i>160 рублей включительно</i>	<i>140 рублей включительно</i>	
Респуб-лика	<i>280 рублей включительно</i>	<i>240 рублей включительно</i>	<i>200 рублей включительно</i>	

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

Между- нар.	<i>400 рублей включительно</i>	<i>320 рублей включительно</i>	<i>300 рублей включительно</i>	
3.1.2.16	участие в различных интеллектуальных (предметных) конкурсах, конкурсах творческих и исследовательских работ (сочинение, ЭССЕ и др.)			
	УО			<i>от 10 до 30 рублей включительно</i>
	Район			<i>от 10 до 40 рублей включительно</i>
	Область			<i>от 15 до 50 рублей включительно</i>
	Республика			<i>от 15 до 55 рублей включительно</i>
	Междунар.			<i>от 15 до 60 рублей включительно</i>
3.1.2.17	достижение высоких результатов в различных интеллектуальных (предметных) конкурсах, конкурсах творческих и исследовательских работ (сочинение, ЭССЕ и др.)			
	1 место Диплом 1ст.	2 место Диплом 2 ст.	3 место Диплом 3ст.	
УО	<i>45 рублей включительно</i>	<i>40 рублей включительно</i>	<i>35 рублей включительно</i>	
Район	<i>60 рублей включительно</i>	<i>55 рублей включительно</i>	<i>50 рублей включительно</i>	
Область	<i>100 рублей включительно</i>	<i>95 рублей включительно</i>	<i>90 рублей включительно</i>	
Респуб- лика	<i>120 рублей включительно</i>	<i>115 рублей включительно</i>	<i>110 рублей включительно</i>	
Между- нар.	<i>140 рублей включительно</i>	<i>130 рублей включительно</i>	<i>120 рублей включительно</i>	
3.1.2.18	достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие школы, ее структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс, добиться улучшения конечных результатов хозяйственной деятельности			<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>
3.1.2.19	достижения учащимися лучших результатов, призовых мест в спортивных соревнованиях			
	1 место	2 место	3 место	
УО	<i>40 рублей включительно</i>	<i>35 рублей включительно</i>	<i>30 рублей включительно</i>	

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

Район	50 рублей включительно	45 рублей включительно	40 рублей включительно	
Зональн.	60 рублей включительно	55 рублей включительно	50 рублей включительно	
Область	70 рублей включительно	65 рублей включительно	60 рублей включительно	
Респуб- лика	90 рублей включительно	80 рублей включительно	70 рублей включительно	
Между- нар.	115 рублей включительно	110 рублей включительно	95 рублей включительно	
3.1.2.20	оказание платных услуг (одна группа)			от 5 до 20 рублей включительно
3.1.2.21	Организация тематических экскурсионных поездок			
	Район			от 10 до 30 рублей включительно
	Область			от 10 до 50 рублей включительно
	Республика			от 20 до 70 рублей включительно
3.1.2.22	представление и распространение передового педагогического опыта			
УО				от 10 до 50 рублей включительно
Район				от 20 до 90 рублей включительно
Область				от 20 до 100 рублей включительно
Респуб- лика				от 30 до 120 рублей включительно
Между- нар.				от 30 до 150 рублей включительно
3.1.2.23	перепись детей, подлежащих обучению на уровне общего среднего образования (два раза в год: август, январь)			от 10 до 50 рублей включительно

3.2 Показатели установления премии за выполнение особо важных (срочных) работ для заместителей руководителя, специалистов и педагогических работников:

3.2.1	организация предметных конкурсов «Буслик», «Русский медвежонок», «Кенгуру» и др.(в зависимости от количества участников)	от 10 до 50 рублей включительно
3.2.2	библиотекарю за работу с библиотечным	от 100 до 200

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

	фондом (август, сентябрь)	<i>рублей включительно</i>
3.2.3	личное участие работников в работе добровольной народной дружины	<i>от 10 до 50 рублей включительно</i>
3.2.4	командиру добровольной народной дружины	<i>от 10 до 80 рублей включительно</i>
3.2.5	личное участие работников в спортивных соревнованиях, конкурсах художественной самодеятельности	<i>от 10 до 50 рублей включительно</i>
3.2.6	членам аттестационной комиссии, совета школы, профсоюзного комитета (ежемесячно в зависимости от объема выполненных работ)	<i>от 10 до 50 рублей включительно</i>
3.2.7	члену аттестационной комиссии, ответственному за делопроизводство	<i>от 20 до 100 рублей включительно</i>
3.2.8	работникам школы, принимающим участие в уголовно-процессуальных заседаниях (ежемесячно)	<i>от 5 до 30 рублей включительно</i>
3.2.9	ответственному за сдачу сведений об отсутствующих учащихся (ежемесячно)	<i>от 10 до 30 рублей включительно</i>
3.2.10	секретарю педагогического совета, совета школы, аттестационной комиссии, попечительского совета, совета по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, общешкольных собраний, группы психолога – педагогического сопровождения(в зависимости от объема выполненных работ)	<i>от 10 до 40 рублей включительно</i>
3.2.11	воспитателям, работающим с детьми с ОПФР (ежемесячно)	<i>от 10 до 60 рублей включительно</i>
3.2.12	ведение учета материальных ценностей (один раз в год)	<i>от 100 до 200 рублей включительно</i>
3.2.13	за активное участие в саморазвитии повышения квалификации	<i>от 20 до 120 рублей включительно</i>
3.2.14	ответственному за составление и регулирование расписания учебных занятий	<i>от 150 до 250 рублей включительно</i>
3.2.15	специалисту по осуществлению внутреннего контроля за обработкой персональных данных	<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>
3.2.16	результативность участия выпускников учреждения в ЦТ (90 баллов и выше) (на кол-во	<i>от 50 до 150 рублей</i>

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

	уч-ся)	<i>включительно</i>
3.2.17	обеспечение работы спортивного зала в шестой школьный день	<i>от 10 до 30 рублей включительно</i>
3.2.18	за осуществление наставничества (ежемесячно)	<i>от 20 до 80 рублей включительно</i>

### 3.1.3. для иных работников:

3.1.3.1	проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения	<i>от 10 до 100 рублей включительно</i>
3.1.3.2	обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования	<i>от 10 до 65 рублей включительно</i>
3.1.3.3	образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	<i>от 10 до 65 рублей включительно</i>
3.1.3.4	предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	<i>от 10 до 65 рублей включительно</i>
3.1.3.5	качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>
3.1.3.6	экономия ресурсов	<i>от 20 до 100 рублей включительно</i>
3.1.3.7	своевременное обеспечение учащихся учебными пособиями, работа по сохранности книжного фонда	<i>от 20 до 100 рублей включительно</i>

3.4 Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда за текущий месяц, направляются на выплату премий в месяце, следующим за отчётным периодом, а в конце финансового года в текущем месяце (декабрь) работникам, достигшим наилучших результатов в работе, и устанавливаются в абсолютных величинах (рублях) по показателям:

3.4.1	за постоянное повышение профессионального мастерства	<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>
3.4.2	за выполнение работником более сложной и ответственной работы	<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>
3.4.3	за инициативу, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений повышенной сложности вышестоящих органов управления	<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>
3.4.4	за объем, сложность и напряженность	<i>от 30 до 130 рублей</i>

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

	исполняемых обязанностей по направлениям деятельности (проведение внеплановых срочных работ, потребовавших от исполнителей высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, принятия самостоятельного решения и т.п. для выполнения поставленных задач)	<i>включительно</i>
3.4.5	за организацию работы в ходе проведения репетиционного централизованного экзамена и централизованных экзаменов	<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>
3.4.6	за проверку экзаменационных работ	<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>
3.4.7	за ведение электронных дневников, электронных журналов по итогам четверти	<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>
3.4.8	за ведение образовательного блога	<i>от 30 до 80 рублей включительно</i>
3.4.9	за участие в учительско-родительском патруле	<i>от 30 до 80 рублей включительно</i>
3.4.10	за формирование информационно-методической базы по сопровождению образовательного процесса	<i>от 20 до 70 рублей включительно</i>
3.4.11	за формирование и ведение баз данных	<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>

3.5. Помимо премий за указанные выше показатели, могут выплачиваться единовременные премии.

3.6. Условия и размеры единовременного (разового) премирования работников организации.

3.6.1. Единовременное (разовое) премирование производится по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы и устанавливается в абсолютных величинах (рублях). Единовременная (разовая) премия выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

3.6.2. Показатели единовременного (разового) премирования работников по итогам работы за месяц устанавливаются следующим образом.

3.6.2.1	работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий	<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>
3.6.2.2	эффективное участие в районных мероприятиях	<i>от 30 до 130 рублей</i>

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

		<i>включительно</i>
3.6.2.3	проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения	<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>
3.6.2.4	за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей	<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>
3.6.2.5	за участие в проведении вступительной кампании при приёме документов в учреждении образования, в учреждениях среднего-специального и высшего образования	<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>
3.6.2.6	производить единовременные выплаты к Почетным грамотам, Грамотам, Благодарностям и другим отраслевым и ведомственным наградам, наградам органов исполнительной власти из фонда премирования в размерах, согласно соответствующим Положениям о наградах	

#### 4. Показатели снижения базовой премии

4.1	недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирурующих органов	50%
4.2	нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения	50%
4.3	нарушение правил охраны труда и техники безопасности	50%
4.4	неисполнение в срок обязательств по коллективному договору	50%
4.5	нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами	50%
4.6	случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время	50%
4.7	нарушение требований нормативных документов, регулирующих образовательный процесс	50%

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

4.8	нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности	50%
-----	---	-----

5. Лишение базовой премии на 100% в случаях:

5.1	грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка
5.2	грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности
5.3	невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля
5.4	халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб

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

7. Снижение или лишение базовой размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.

СОГЛАСОВАНО  
 Протокол собрания  
 29.09.2025 № 2

Директор школы  
 С.Г.Ходько

Председатель профкома  
 А.А.Данилюк

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»

С.Г.Ходько

29.09.2025

### Положение

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

#### 1. Общие положения

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

1.2. Надбавка за высокие достижения в труде руководителям устанавливается ежемесячно по показателям при наличии минимум одного рабочего дня в месяц по итогам работы за предыдущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы в учреждении в абсолютных величинах (рублях).

1.3. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям.

1.4. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении образования создается комиссия, которая на основании положения определяет размеры надбавок. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

1.6. Надбавка руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения, из средств учреждения.

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

1.7. Источник выплаты надбавки – средства в размере 15 процентов суммы окладов работников учреждения с учётом нагрузки.

## 2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.

Обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

### 2.2.1 для заместителей руководителя и специалистов:

2.2.1.1	участие в работе по методическому обеспечению образовательного процесса, разработки учебных и методических пособий	от 20 до 100 рублей включительно
2.2.1.2	активное участие в методической работе	от 20 до 100 рублей включительно
2.2.1.3	применение инновационных подходов, форм и методов работы	от 20 до 100 рублей включительно
2.2.1.4	участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения	от 20 до 100 рублей включительно
2.2.1.5	обеспечение выполнения образовательных стандартов	от 20 до 100 рублей включительно
2.2.1.6	активная работа по развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими учреждениями	от 20 до 100 рублей включительно
2.2.1.7	достижения высоких результатов по итогам учебного года	от 20 до 100 рублей включительно

### 2.2.2. для педагогических работников и специалистов:

2.2.2.1	руководителям школьных и районных методических объединений (в зависимости от объёма выполненных работ)	от 10 до 60 рублей включительно
2.2.2.2	достижение высоких результатов по итогам года (с учётом рейтинга)	от 150 до 250 рублей включительно
2.2.2.3	разработка и участие в	от 20 до 80 рублей

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

	реализации инновационного проекта	<i>включительно</i>
2.2.2.4	участие в конкурсах педагогического мастерства	
	в рамках учреждения образования	<i>от 20 до 50 рублей включительно</i>
	в районе	<i>от 50 до 100 рублей включительно</i>
	в области	<i>от 100 до 200 рублей включительно</i>
	в республике	<i>от 150 до 250 рублей включительно</i>
	на международном уровне	<i>от 200 до 300 рублей включительно</i>
2.2.2.5	победа в конкурсах педагогического мастерства	
	в рамках учреждения образования	<i>от 20 до 100 рублей включительно</i>
	в районе	<i>от 100 до 200 рублей включительно</i>
	в области	<i>от 300 до 400 рублей включительно</i>
	в республике	<i>от 400 до 500 рублей включительно</i>
	на международном уровне	<i>от 500 до 600 рублей включительно</i>
2.2.2.6	проведение открытых учебных занятий и воспитательных мероприятий в рамках конкурсов педагогического мастерства, обмена опыта	
	в учреждении образования	<i>от 10 до 50 рублей включительно</i>
	в районе	<i>от 10 до 60 рублей включительно</i>
	в области	<i>от 20 до 100 рублей включительно</i>
	в республике	<i>от 100 до 200 рублей</i>

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

				<i>включительно</i>
2.2.2.7	проведение открытых учебных занятий и воспитательных мероприятий в рамках методических (предметных) недель в учреждении образования			<i>от 10 до 50 рублей включительно</i>
2.2.2.8	достижение призовых мест в олимпиадах по учебным предметам, круглогодичной спартакиаде школьников			
	1 место Диплом 1ст.	2 место Диплом 2 ст.	3 место Диплом 3ст.	
УО	<i>50 рублей включительно</i>	<i>45 рублей включительно</i>	<i>40 рублей включительно</i>	
Район	<i>140 рублей включительно</i>	<i>120 рублей включительно</i>	<i>100 рублей включительно</i>	
Область	<i>180 рублей включительно</i>	<i>160 рублей включительно</i>	<i>140 рублей включительно</i>	
Республика	<i>280 рублей включительно</i>	<i>240 рублей включительно</i>	<i>200 рублей включительно</i>	
Междунар.	<i>400 рублей включительно</i>	<i>320 рублей включительно</i>	<i>300 рублей включительно</i>	
2.2.2.9	участие в различных интеллектуальных (предметных) конкурсах, конкурсах творческих и исследовательских работ (сочинение, ЭССЕ и др.)			
	УО			<i>от 10 до 30 рублей включительно</i>
	Район			<i>от 10 до 40 рублей включительно</i>
	Область			<i>от 15 до 50 рублей включительно</i>
	Республика			<i>от 15 до 55 рублей включительно</i>
	Междунар.			<i>от 15 до 60 рублей включительно</i>
2.2.2.10	достижение высоких результатов в различных интеллектуальных (предметных) конкурсах, конкурсах творческих и исследовательских работ (сочинение, ЭССЕ и др.)			
	1 место	2 место	3 место	

	Диплом 1ст.	Диплом 2 ст.	Диплом 3ст.	
УО	45 рублей включительно	40 рублей включительно	35 рублей включительно	
Район	60 рублей включительно	55 рублей включительно	50 рублей включительно	
Область	100 рублей включительно	95 рублей включительно	90 рублей включительно	
Республика	120 рублей включительно	115 рублей включительно	110 рублей включительно	
Между- нар.	140 рублей включительно	130 рублей включительно	120 рублей включительно	
2.2.2.11	достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие школы, ее структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс, добиться улучшения конечных результатов хозяйственной деятельности			от 30 до 130 рублей включительно
2.2.2.12	достижения учащимися лучших результатов, призовых мест в спортивных соревнованиях			
	1 место	2 место	3 место	
УО	40 рублей включительно	35 рублей включительно	30 рублей включительно	
Район	50 рублей включительно	45 рублей включительно	40 рублей включительно	
Зональн.	60 рублей включительно	55 рублей включительно	50 рублей включительно	
Область	70 рублей включительно	65 рублей включительно	60 рублей включительно	
Республика	90 рублей включительно	80 рублей включительно	70 рублей включительно	
Между- нар.	115 рублей включительно	110 рублей включительно	95 рублей включительно	
2.2.2.13	оказание платных услуг (одна группа)			от 5 до 20 рублей включительно
2.2.2.14	организация тематических экскурсионных поездок			
	Район			от 10 до 30 рублей включительно
	Область			от 10 до 50 рублей включительно

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

	Республика	<i>от 10 до 70 рублей включительно</i>
2.2.2.15	представление и распространение передового педагогического опыта	
УО		<i>от 10 до 50 рублей включительно</i>
Район		<i>от 20 до 90 рублей включительно</i>
Область		<i>от 20 до 100 рублей включительно</i>
Республика		<i>от 30 до 120 рублей включительно</i>
Между- нар.		<i>от 30 до 150 рублей включительно</i>
2.2.2.16	перепись детей, подлежащих обучению на уровне общего среднего образования (два раза в год: август, январь)	<i>от 10 до 50 рублей включительно</i>

2.3 Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ для заместителей руководителя, специалистов и педагогических работников:

2.3.1	организация предметных конкурсов «Буслик», «Русский медвежонок», «Кенгуру» и др.(в зависимости от количества участников)	<i>от 10 до 40 рублей включительно</i>
2.3.2	библиотекаря за работу с библиотечным фондом (август, сентябрь)	<i>от 100 до 200 рублей включительно</i>
2.3.3	личное участие работников в работе добровольной народной дружины	<i>от 10 до 50 рублей включительно</i>
2.3.4	командиру добровольной народной дружины	<i>от 10 до 80 рублей включительно</i>
2.3.5	личное участие работников в спортивных соревнованиях, конкурсах художественной самодеятельности	<i>от 10 до 50 рублей включительно</i>
2.3.6	членам аттестационной комиссии, совета школы, профсоюзного комитета (ежемесячно в зависимости от объема выполненных работ)	<i>от 10 до 50 рублей включительно</i>

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

2.3.7	члену аттестационной комиссии, ответственному за делопроизводство	от 20 до 100 рублей включительно
2.3.8	работникам школы, принимающим участие в уголовно-процессуальных заседаниях (ежемесячно)	от 5 до 30 рублей включительно
2.3.9	ответственному за сдачу сведений об отсутствующих учащихся (ежемесячно)	от 10 до 30 рублей включительно
2.3.10	секретарю педагогического совета, совета школы, аттестационной комиссии, попечительского совета, совета по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, общешкольных собраний, группы психолога – педагогического сопровождения (в зависимости от объема выполненных работ)	от 10 до 40 рублей включительно
2.3.11	воспитателям, работающим с детьми с ОПФР (ежемесячно)	от 10 до 60 рублей включительно
2.3.12	ведение учета материальных ценностей (один раз в год)	от 100 до 200 рублей включительно
2.3.13	за активное участие в саморазвитии повышения квалификации	от 20 до 120 рублей включительно
2.3.14	ответственному за составление и регулирование расписания учебных занятий	от 150 до 250 рублей включительно
2.3.15	специалисту по осуществлению внутреннего контроля за обработкой персональных данных	от 30 до 130 рублей включительно
2.3.16	результативность участия выпускников учреждения в ЦТ (90 баллов и выше) (на кол-во уч-ся)	от 50 до 150 рублей включительно
2.3.17	обеспечение работы спортивного зала в шестой школьный день	от 10 до 30 рублей включительно

2.4 Надбавка за высокие достижения в труде определяется работнику, которому поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечет за собой увеличение интенсивности труда:

2.4.1	заместителю директора по учебной работе	от 50 до 200 рублей
-------	---	---------------------

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

		<i>включительно</i>
2.4.2	заместителю директора по воспитательной работе	<i>от 50 до 200 рублей включительно</i>
2.4.3	педагогу социальному	<i>от 10 до 100 рублей включительно</i>
2.4.4	педагогу-организатору	<i>от 10 до 100 рублей включительно</i>
2.4.5	педагогу-психологу	<i>от 10 до 100 рублей включительно</i>
2.4.6	заместителю директора по хозяйственной части	<i>от 50 до 200 рублей включительно</i>
2.4.7	заведующему кабинетом информатики	<i>от 30 до 100 рублей включительно</i>
2.4.8	секретарю школы, инспектору по кадрам	<i>от 50 до 200 рублей включительно</i>
2.4.9	ответственному за ведение сайта школы	<i>от 30 до 100 рублей включительно</i>
2.4.10	ответственному за ведение банка данных детей с ОПФР	<i>от 10 до 50 рублей включительно</i>
2.4.11	молодым специалистам (ежемесячно) первые три года	<i>от 150 до 250 рублей включительно</i>
2.4.12	педагогическим работникам, осуществляющим обучение в педагогических классах	<i>от 30 до 70 рублей включительно</i>

#### 2.5 для иных работников

2.5.1	вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения	<i>от 30 до 100 рублей включительно</i>
2.5.2	проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения	<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>
2.5.3	обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования	<i>от 30 до 130 рублей включительно</i>
2.5.4	образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструментов, оборудования (по итогам текущего контроля)	<i>от 30 до 80 рублей включительно</i>
2.5.5	предотвращение и ликвидация аварий и их	<i>от 30 до 80 рублей</i>

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

	последствий, если они произошли не по вине работника	<i>включительно</i>
2.5.6	за выполнение работы по уборке санузлов с использованием дезинфицирующих средств	<i>от 30 до 80 рублей включительно</i>

СОГЛАСОВАНО  
Протокол собрания  
29.09.2025 № 2

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»

С.Г.Ходько

29.09.2025

## Положение

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

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавки за характер труда работникам учреждения образования.

1.3. Надбавки устанавливаются за характер труда:

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

1.3.2. служащим, работникам обслуживающего персонала учреждения образования.

1.4. Надбавки за характер труда выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;

- социального отпуска;

- временной нетрудоспособности;

- повышения квалификации;

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

### 2. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

2.1. Надбавка устанавливается за характер труда педагогическим работникам (за исключением руководителя учреждения образования и его заместителей) за выполнение отдельных видов работ.

2.2. Надбавка педагогическим работникам учреждения образования устанавливается в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

2.3. Надбавка устанавливается педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

2.4. Надбавка устанавливается независимо от педагогической нагрузки педагогического работника на месяц по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

2.5. Размер надбавки за характер труда педагогическим работникам по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

2.6. Источник выплаты надбавки средства - в размере 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

2.7. Надбавка за характер труда педагогическим работникам устанавливаются:

2.7.1. за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, работу с родителями - до 60 % включительно;

2.7.2. за системную работу с родителями - до 60 % включительно;

2.7.3. за системную работу по организации питания воспитанников - до 60 % включительно;

2.7.4. за сопровождение обучающихся в учреждение образования, при организации их подвоза – до 60 % включительно;

2.7.5. за участие в деятельности районных учебно-методических объединений – до 60% включительно

### 3. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА СЛУЖАЩИМ, РАБОТНИКАМ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. Надбавка устанавливается за характер труда служащим и работникам обслуживающего персонала за выполнение отдельных видов работ, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения образования исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

3.2. Надбавка за характер труда устанавливается работнику на месяц по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

3.3. На установление надбавки за характер труда служащим и работникам обслуживающего персонала направляются средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

3.4. Размер надбавки за характер труда работнику по каждому основанию устанавливается в конкретных величинах (в процентном выражении до 150 процентов (включительно) от оклада работника).

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

3.6. Надбавка за характер труда служащим, работникам обслуживающего персонала устанавливается:

3.6.1. за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками до 150% включительно;

3.7.2. за объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность до 150% включительно;

3.7.3. за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ до 150 % включительно;

3.7.4. за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения до 150 % включительно;

3.7.5. за соблюдение требований техники безопасности до 150 % включительно.

4. Конкретный размер надбавки за характер труда работникам учреждения образования устанавливается приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании действующего Положения.

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол собрания

29.09.2025 №2

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

УТВЕРЖДАЮ  
Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»  
С.Г.Ходько  
29.09.2025

Положение  
о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения  
образования

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

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

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

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

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

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

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

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

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

8.1	Вступление в брак (первое бракосочетание)	10
8.2	Рождение (усыновление) ребенка	10
8.3	Многодетным матерям (трое и более детей до 18 лет) ко Дню матери.	1
8.4	Многодетным матерям (трое и более детей до 18 лет) к началу учебного года по подготовке к школе	1
8.5	Инвалидам-работникам школы и работникам, имеющим детей-инвалидов (до 18 лет) ко Дню инвалида	1
8.6	Одиноким родителям, не состоящим в браке, опекунам (попечителям), воспитывающим ребенка (детей) до достижения им (ими) 18 лет (включительно) ( <i>один раз в год</i> )	3
8.7	Смерть члена семьи либо близкого родственника (супруг(а), родители, опекун (попечитель), дети, родные братья и сестры)	8
8.8	В случае длительной болезни (десять дней) - за каждую последующую неделю	1 0,5
8.9	В связи с 50-летием	5
8.10	По достижению пенсионного возраста	5
8.11	В связи с круглыми датами (25, 30, 35, 40, 45, 55,60)	2
8.12	Молодым специалистам на обустройство (единовременно) при трудоустройстве	12
8.13	Молодым специалистам молодым специалистам (ежемесячно), обучавшимся на условиях целевой подготовки (при условии продолжения работы в организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года)	1
8.14	Выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным (перенаправленным) на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу для частичной компенсации расходов по найму жилья (ежемесячно)	1
8.15	Компенсация иногородним молодым специалистам за фактический проезд общественным транспортом (ежемесячно)	1
8.16	Членам профсоюза, ведущим здоровый образ жизни и посещающим учреждения спорта и туризма, на основании подтверждающих документов (в квартал)	50% от стоимости абонемента
8.17	На удешевление стоимости санаторной путёвки	10 % от

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

	работникам и на их несовершеннолетних детей в санаториях в пределах республики Беларусь (за исключением путёвок, полученных по линии социального страхования)	стоимости путёвки с учётом скидки
8.18	Работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся на прежнее место работы (единовременно)	10
8.19	Пострадавшим в случаях чрезвычайных ситуаций (стихийных бедствий, аварии, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих); несчастных случаев (пожар, взрыв, падение деревьев, затопление) (однократно)	10

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

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

11. Материальная помощь работникам по совместительству не оказывается.

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

13. Материальная помощь работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет оказывается на общих основаниях, кроме пунктов 8.8, 8.9, 8.10, 8.13, 8.14, 8.15, 8.16, 12.

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

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол собрания

29.09.2025 № 2

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

## Приложение № 5

УТВЕРЖДАЮ

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

С.Г.Ходько

29.09.2025

## Положение

о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на  
оздоровление работникам

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

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

работающих по совместительству (внутреннее, внешнее);

принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск);

в случае увольнения работника;

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

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

другие.

2. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

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

Педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на

Директор школы  
С.Г.ХодькоПредседатель профкома  
А.А.Данилюк

оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

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

2.2. единовременная выплата на оздоровление работникам осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска;

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

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

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

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

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

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

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

Расчет количества полных отработанных месяцев осуществляется с применением порядка, изложенного в подпункте 2.6 настоящего пункта,

начиная с месяца приема на работу, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска;

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

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

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

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

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

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол собрания

29.09.2025 № 2

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»

С.Г.Ходько

29.09.2025

## Положение

об осуществлении компенсирующих выплат работникам  
государственного учреждения образования

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №7 г.Калинковичи» (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

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

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

3.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

исключением указанных в подпункте 3.1 пункта 3 настоящего Положения, - от 31 до 40 процентов (включительно);

3.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в подпунктах 3.1, 3.2 пункта 3 настоящего Положения; с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных, санаторных специальных группах учреждений дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях, обособленных подразделениях), - от 20 до 30 процентов (включительно);

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

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

Размер доплаты по должностям служащих (профессиям рабочих) в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, порядок и условия ее выплаты определяются руководителями бюджетных организаций сферы образования на основании утвержденного Положения о материальном стимулировании, установлении стимулирующих и компенсирующих выплат (надбавок, доплат) утвержденного руководителем по согласованию с отраслевым профсоюзом (далее – Положение).

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

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

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

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

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

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

СОГЛАСОВАНО  
Протокол собрания  
29.09.2025 № 2

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»

С.Г.Ходько

29.09.2025

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается  
доплата за особые условия труда

Заместитель директора

Учитель специального класса

Учитель класса интегрированного обучения и воспитания

Учитель-дефектолог

Педагог-психолог

Педагог социальный

Воспитатель интегрированной группы продленного дня

Воспитатель персонального сопровождения

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол собрания

29.09.2025 № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»

С.Г.Ходько

29.09.2025

**План мероприятий  
по охране труда государственного учреждения образования «Средняя  
школа №7 г.Калинковичи»**

№ п/ п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнением мероприятий	Ожидаем ая социальн ая эффекти вность меропри ятий	Примеча ния
		Пла ни руе мая	Факти ческая				
1.	Уборка и благоустройство территории учреждения образования			Постоянно	Заместитель директора по ХР Попченко Е.А.		
2.	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, вспомогательных, санитарно-бытовых и других помещениях, где возможно нахождение работников обучающихся, в соответствии с требованиями 2.1 замена ламп светодиодных и люминесцентных	4000 руб.	4000 руб.	По мере необходимости	Заместитель директора по ХР Попченко Е.А.		
3.	Приведение в соответствие с требованиями охраны труда рабочих мест, оборудования, обеспечение пожарной	3500 руб.	3500 руб.	Постоянно	Директор Ходько С.Г.		

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

	безопасности объектов, выполнение пожарной безопасности объектов, выполнение других мероприятий направленных на устранение (снижение) профессиональных рисков, улучшение условий и охраны труда						
	3.1 приобретение очков виртуальной реальности в кабинет информатики						
	3.2 приобретение доски аудиторной	2200 руб.	2200 руб.				
	3.3 приобретение краски для проведения косметического ремонта внутри здания	4000 руб.	4000 руб.				
4.	Организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности			Постоянно	Руководитель по военно-патриотическому воспитанию Повжик А.Л.		
5.	Замена, модернизация оборудования, эксплуатация которого связана с риском травмирования и гибели работников 5.1 замена жалюзи в школьных кабинетах	500 руб.	500 руб.	По мере необходимости	Директор Ходько С.Г.		
6.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током			Постоянно	Заместитель директора по ХР Попченко Е.А.		
7.	Оборудование рабочих мест средствами коллективной защиты в целях обеспечения безопасности выполнения работ 7.1 приобретение одноразовых перчаток и шапочек для работников столовой	100 руб.	100 руб.	Постоянно	Заместитель директора по ХР Попченко Е.А.		

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

	7.2 приобретение СИЗ	300 руб.	300 руб.				
8.	Устройство и реконструкция эксплуатируемых систем отопления, вентиляции и кондиционирования капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений в соответствии с требованиями ремонт складских помещений	2000 руб.	2000 руб.	Постоянно	Заместитель директора по ХР Попченко Е.А.		
9.	Приведение в соответствие с требованиями по охране труда санитарно-бытового обеспечения работников, в т.ч.			Постоянно	Директор Ходько С.Г.		
	9.1 обеспечение необходимыми санитарно-бытовыми помещениями, оснащенными необходимыми устройствами и средствами; 9.1.1 приобретение сантехнического оборудования	1000 руб.	1000 руб.	Постоянно	Заместитель директора по ХР Попченко Е.А.		
	9.2 расширение, реконструкция санитарно-бытовых помещений: гардеробных, умывальных, душевых, туалетов, помещений для содержания средств индивидуальной защиты, приема пищи и др. в соответствии с требованиями 9.2.1 ремонт обеденного зала (приобретение материалов)	5780 руб.	5780 руб.	Постоянно	Заместитель директора по ХР Попченко Е.А.		
	9.3 организация питьевого водоснабжения			Постоянно	Заместитель директора по		

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

я работников					ХР Попченко Е.А.		
9.4 организация в установленном порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работников, пропаганда и распространение передового опыта в области охраны труда, в т.ч.				Постоянно	Директор Ходько С.Г.		
9.4.1 организация кабинетов, уголков по охране труда, в т.ч. для обучения и проверки знаний (макеты, наглядные пособия, демонстрационная аппаратура, справочная литература и т.п.)				Постоянно	Заместитель директора по УР Солонина Л.Н.		
9.4.2 разработка и принятие инструкций по охране труда в соответствии с Инструкцией о порядке разработки и принятия работодателями локальных правовых актов, содержащих требования по охране труда для профессий рабочих и (или) отдельных видов работ (услуг) (утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 № 176);				Постоянно	Заместитель директора по хозяйственной работе Попченко Е.А., Заведующий столовой А.М.Белковец, заместитель директора по учебной работе Солонина Л.Н.		
9.4.3 организация и проведение работы по пропаганде в области охраны труда (выставки, смотры-конкурсы, семинары-совещания, лекции, доклады и др.).				Постоянно	Заместитель директора по УР Солонина Л.Н.		

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

Примечание: планирование мероприятий осуществляется на год. Планирование мероприятий, которые требуют значительных финансовых затрат и длительного периода времени на их выполнение, может осуществляться на срок 2-3 года;

в графе 7 отражается ожидаемая социальная эффективность мероприятия, в том числе количество работников, условия труда которых планируется улучшить, количество работников, условия труда которых планируется привести в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических нормативов.

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2013 г. № 111 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.04.2020 № 43)

СОГЛАСОВАНО  
Протокол собрания  
29.09.2025 № 2

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»

С.Г.Ходько

29.09.2025

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

№№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в мес.	Кол-во компл.
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Тапочки кожаные	З	12	
		<i>При влажной уборке полов дополнительно:</i>			
		Галоши резиновые (туфли цельнорезиновые)	Вн	12	
2.	Уборщик территорий	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>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i>			
		Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	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>					

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
3.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми 3	12 6	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		<i>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
4.	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	
		Тапочки кожаные	Ми	12	
		Противогаз (респиратор)		До износа	
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б)	ЗМи		
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные		До износа	
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Очки защитные	Г	До износа	
		Респиратор		До износа	
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

		Каска защитная		24	
		Пояс предохранительный лямочный		Дежурный	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
6.	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	
7.	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>			
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-3).

2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.09.2012 № 107)).

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

4. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты по аналогичным профессиям и видам работ для работников иных отраслей экономики, утвержденных постановлениями Минтруда и соцзащиты РБ.

Примечание:

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

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

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

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

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

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

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

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол собрания

29.09.2025 № 2

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»

С.Г.Ходько

29.09.2025

## Список

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

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1.	Кладовщик	Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
2.	Кухонный рабочий	Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в 2 года  1 раз в год

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

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

8.	Работники данных учреждений образования	<p style="text-align: center;">Приложение 3</p> П.22-2. Работы, связанные с осуществлением педагогической деятельности при работе в учреждениях образования, иных организациях, реализующих образовательную программу дополнительного образования детей и молодежи и программу воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, организациях, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта, выполняемые работающими	1 раз в год
9.	Работники общепита и пищеблоков (шеф-повар, повар, буфетчик и т.д.)	<p style="text-align: center;">Приложение 3</p> П.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта	1 раз в год

**Примечание:**

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

Пункты приложения 1 Списка применяются только в случае проведения комплексной гигиенической оценки условий труда (с установлением 2 или 3 класса вредности) на рабочем месте для данной профессии.

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)

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса.

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.

**Основание:**

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

функций, других должностей служащих, профессий рабочих, связанных с постоянной работой с детьми».

СОГЛАСОВАНО  
Протокол собрания  
29.09.2025 № 2

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»

С.Г.Ходько

29.09.2025

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Кабинет химии
2. Кабинет трудового обучения (обслуживающего труда)
3. Кабинет трудового обучения (технического труда)
4. Пищеблок
5. Спортивный зал.

### Основание:

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

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

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

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

5.п.31, глава 3 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Правила организации

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

образовательного процесса, организации воспитательного процесса при реализации образовательных программ специального образования».

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

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

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол собрания

29.09.2025 № 2

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»

С.Г.Ходько

29.09.2025

## ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой помощи  
универсальную

N п/п	Наименование	Единица измерения	Количество из расчета на 2 - 10 человек
1	Бинт медицинский стерильный размер 5 м x 10 см	штука	1
2	Бинт медицинский стерильный размер 7 м x 14 см	штука	1
3	Глицерилтринитрат таблетки подъязычные 0,5 мг или спрей подъязычный дозированный 0,4 мг/доза в баллонах 10 г	таблетка/штука	20/1
4	Дротаверин таблетки 40 мг	таблетка	10
5	Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха	штука	1
6	Каптоприл таблетки 25 мг	таблетка	20
7	Кеторолак таблетки, покрытые пленочной оболочкой, 10 мг	таблетка	10
8	Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4 см x 10 см	штука	10
9	Лоратадин таблетки 10 мг или Дезлоратадин таблетки 5 мг, покрытые оболочкой	таблетка	10
10	Маска медицинская нестерильная одноразовая	штука	5
11	Ножницы атрауматические для резки бинта и одежды	штука	1

Директор школы  
С.Г.ХодькоПредседатель профкома  
А.А.Данилюк

12	Пакет гипотермический охлаждающий	штука	1
13	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный	штука	2
14	Парацетамол таблетки 500 мг	таблетка	10
15	Перекись водорода 3% - 100 мл	флакон	1
16	Перчатки медицинские нестерильные	пара	5
17	Салфетка антисептическая с этанолом	штука	10
18	Салфетка стерильная размером не менее 10 см x 10 см	штука	5
19	Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (с пропиткой) или аммиак раствор для наружного применения 100 мг/мл в ампулах 1 мл	штука/ампула	10/10
20	Термометр электронный	штука	в количестве, определяемом юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями самостоятельно в зависимости от потребности
(п. 20 в ред. постановления Минздрава от 12.06.2024 N 99) (см. текст в предыдущей редакции)			
21	Измеритель артериального давления	штука	в количестве, определяемом юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями самостоятельно в зависимости от потребности
(п. 21 в ред. постановления Минздрава от 12.06.2024 N 99) (см. текст в предыдущей редакции)			
22	Уголь активированный таблетки 250 мг	таблетка	20
23	Фенотерол раствор для ингаляций 1 мг/мл во флаконах 20 мл/Сальбутамолаэрозоль для ингаляций дозированный 100 мкг/доза в ингаляторе 200 доз (400 доз)	флакон	1

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

**Основание:** Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.11.2023 № 178 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12.06.2024 № 99) «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации»

СОГЛАСОВАНО  
Протокол собрания  
29.09.2025 № 2

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»

С.Г.Ходько

29.09.2025

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников, которым  
вводится суммированный учет рабочего времени

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож	Квартал

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО

Протокол собрания

29.09.2025 № 2

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»

С.Г.Ходько

29.09.2025

Перечень

должностей служащих и профессий рабочих, на период отсутствия  
которых требуется выполнение их обязанностей

1. Воспитатель
2. Кладовщик
3. Кухонный рабочий
4. Повар
5. Сторож
6. Уборщик помещений
7. Уборщик территорий
8. Лаборант

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

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол собрания

29.09.2025 № 2

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»

С.Г.Ходько

29.09.2025

Перечень

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

1. Заместитель директора по хозяйственной работе
2. Заведующий библиотекой
3. Заведующий столовой
4. Кладовщик

СОГЛАСОВАНО

Протокол собрания

29.09.2025 № 2

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования

«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»

С.Г.Ходько

29.09.2025

Перечень  
должностей служащих и профессий обеспечивающих, связанных с  
загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими  
средствами

№ п/п	Перечень
1	Уборщики служебного помещения
2	Рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений
3	Повара
4	Учитель трудового обучения (обслуживающего труда)
5	Учитель трудового обучения (технического труда)
6	Учителя химии
7	Учителя биологии
8	Руководители декоративно-прикладных кружков
9	Учителя-дефектологи

Примечание: при наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающимися средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится (п.1.6. Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь №208 от 30.12.2008г.)

СОГЛАСОВАНО

Протокол собрания

29.09.2025 № 2

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

УТВЕРЖДАЮ  
Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 7 г. Калинковичи»  
С.Г.Ходько  
29.09.2025

ПОЛОЖЕНИЕ  
о комиссии по распределению  
материально-стимулирующих выплат

ГЛАВА 1  
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение определяет порядок создания и деятельности комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №7 г.Калинковичи» (далее - Комиссия).

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Республики Беларусь, нормами Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», иными актами законодательства, в том числе настоящим Положением, утверждённым приказом руководителя учреждения образования, Положением о премировании работников государственного учреждения образования «Средняя школа №7 г.Калинковичи», Положением о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №7 г.Калинковичи», Положением о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №7 г.Калинковичи», Положением о размере и порядке установления надбавок за характер труда работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №7 г.Калинковичи».

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

4. Основными задачами Комиссии являются:

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

рассмотрение вопросов материального стимулирования и оказания материальной помощи работникам;

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

оценка результатов работы работников;

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

## ГЛАВА 2 ПРАВА КОМИССИИ

5. Комиссия имеет право:

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

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

## ГЛАВА 3 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

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

7. В комиссию включается не менее пяти членов.

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

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

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

11. Секретарь Комиссии:

обеспечивает уведомление членов Комиссии и подготовку заседаний Комиссии;

оформляет протоколы заседаний Комиссии;

обеспечивает ознакомление членов Комиссии с протоколами заседаний комиссии;

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

12. Члены Комиссии вправе:

вносить предложения по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии;

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

рассматривать материалы по анализу деятельности работников в соответствии с положением о размерах, порядке и условиях выплаты Положением о премировании работников государственного учреждения образования «Средняя школа №7 г.Калинковичи», Положением о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №7 г.Калинковичи», Положением о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №7 г.Калинковичи», Положением о размере и порядке установления надбавок за характер труда работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №7 г.Калинковичи».

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

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

изучать материалы, касающиеся деятельности Комиссии;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

выполнение установленных показателей;

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

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

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

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

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

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

21. Секретарь Комиссии обязан в течение трех рабочих дней после заседания Комиссии оформить протокол заседания, подготовить соответствующий проект приказа, согласовать его с профсоюзным комитетом.

СОГЛАСОВАНО  
Протокол собрания  
29.09.2025 № 2

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк

Директор школы  
С.Г.Ходько

Председатель профкома  
А.А.Данилюк