

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного учреждения образования  
«Средняя школа № 3 имени В.В.Щербакова  
г. Новополоцка»  
на 2022-2025 г.г.

Принят на профсоюзном собрании работников  
ГУО «Средняя школа № 3 имени  
В.В.Щербакова г. Новополоцка»  
протокол от 13.06.2022 № 2.

г. Новополоцк

## ГЛАВА 1

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем Договор) заключен между работниками ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г. Новополоцка» от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организацией (далее – Профком) Белорусского профсоюза работников образования и науки в лице председателя профкома Черник Эллы Петровны и директора ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г. Новополоцка» (далее Наниматель) Клыго Владимира Николаевича, в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным Соглашением между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы (продлено на 2022 – 2024), дополнительным соглашением к соглашению между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство образования) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Профсоюз) на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022-2025 годы), Соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022 – 2025 годы, Соглашением между отделом по образованию, Новополоцкого городского исполнительного комитета и Новополоцкой городской организацией Белорусского профсоюза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

2. Сторонами Коллективного Договора (далее – Стороны) являются работники государственного учреждения образования «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г. Новополоцка», от имени которых выступает профсоюзная организация ГУО в лице ее руководящего органа – профсоюзного комитета (в дальнейшем – Профкома), и Нанимателя или уполномоченного им представителя в лице директора государственного учреждения образования «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г. Новополоцка».

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

4. Договор распространяется на работников ГУО – членов профсоюзной организации (далее – работники).

Наниматель признает Профком полномочным представителем работников школы в коллективных переговорах.

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

Нормы и гарантии коллективного договора являются обязательными минимальными для всех работников учреждения образования и не могут

быть снижены. Коллективный договор может включать дополнительные, более высокие, но не ниже установленных Договором, социальные нормы и гарантии, в том числе за счет внебюджетных средств от приносящей деятельности учреждения образования, местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

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

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам. Договор подписывается представителями Сторон после одобрения на профсоюзном собрании.

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

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

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

9. Требования о проведении переговоров по заключении Договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее, чем за 2 месяца до истечения срока действия Договора.

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

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по коллективным переговорам.

11. Договор вступает в силу 13.06.2022 года (со дня его подписания) и по соглашению Сторон может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Решение о продлении срока действия Договора принимается на собрании работников, оформляется дополнительным соглашением к нему, вступает в силу с момента его подписания, либо со дня, который установили Стороны, и действует до заключения нового Договора, если не предусмотрено иное, но не более шести месяцев после окончания срока его действия (статья 367 ТК).

Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно плана совместной работы ГУО и Профкома.

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

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

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

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

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на профсоюзном собрании.

15. Наниматель представляет Договор для регистрации в Управление по труду, занятости и социальной защите Новополоцкого городского исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами. Профком размещает текст Договора на сайте учреждения образования.

16. В целях реализации Договора Наниматель доводит его текст, изменения и (или) дополнения в него Профкому, а Профком до работников учреждения образования для его реализации.

17. Стороны согласились регулярно освещать на сайте учреждения образования промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

## ГЛАВА 2

### ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Наниматель обязуется:

18.1. Проводить работу с коллективом:

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

18.1.2. По мере необходимости давать разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников учреждения образования;

18.1.3. Ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников учреждения образования с участием представителей городского комитета отраслевого профсоюза;

18.1.4. Режим работы учреждения образования, графики работы, расписание учебных занятий утверждать по согласованию с Профкомом.

19. Профком обязуется:

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

19.2. Разъяснять работникам содержание нормативных документов по организации и оплате труда, их права и обязанности.

19.3. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие локальных документов по вопросам организации, нормирования труда, распределения учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок и оказанием материальной помощи. Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи. О результатах проверок информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

20. Стороны обязуются:

20.1. Поддерживать в пределах своей компетенции инициативу Министерства образования и вышестоящих профсоюзных органов добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

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

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

20.1.3. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников учреждения образования;

20.1.4 увеличения бюджетных средств на оплату труда;

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

20.1.6. снижения документооборота;

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

20.1.8. внесения в тарифно-квалификационные характеристики и условия оплаты труда руководителей физического воспитания учреждения образования изменений в части установления квалификационных категорий «Высшая квалификационная категория», «Первая квалификационная категория», «Вторая квалификационная категория».

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

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

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

## 21. Стороны пришли к соглашению

21.1. Все вопросы нормирования, оплаты, труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее - материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

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

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

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

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

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

21.3. Премирование директора учреждения образования, установление надбавки стимулирующего характера осуществляется из средств отдела по образованию по согласованию с городским комитетом Профсоюза на основании утвержденных в установленном порядке положений о материальном стимулировании руководителей.

Оказание материальной помощи руководителю осуществляется из средств и на основании соответствующего положения отдела по образованию по согласованию с городским комитетом Профсоюза.

21.4. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с положением о премировании из средств внебюджетной деятельности, по согласованию с Профкомом.

21.5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения Нанимателя и Профкома.

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

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

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

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

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

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

21.9. Наниматель устанавливает работникам дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

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

21.11. Выплату заработной платы производить регулярно два раза в месяц 14 (окончательный расчет за предыдущий месяц) и 28 числа каждого месяца – заработанная плата за первую половину месяца (аванс). При совпадении сроков выплаты заработной платы с государственными праздниками и выходными днями выплата заработной платы производится накануне их.

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

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

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

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

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

21.14. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам учреждения образования, имеющих специальные классы, группы, классы и группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, регулируются Договором, а их руководителям – органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с Профкомом.



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

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

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

21.17. Содействовать введению в штатные расписания учреждения образования должностей юрисконсульта, инженера по охране труда.

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

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

21.20. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы.

### ГЛАВА 3

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

22. Наниматель обязуется:

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

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

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

22.4. Предоставлять заблаговременно Профкому на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных случаях – для согласования)

проекты локальных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов локальных правовых актов учитывать положения Договора.

22.5. При приеме на работу заключать контракт или письменный трудовой договор с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, Уставом учреждения образования, инструкциями по охране труда и технике безопасности, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, проводить вводный и первичный инструктаж по охране труда.

23. Профком обязуется:

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

23.2. Организовывать и координировать работу по осуществлению общественного контроля за соблюдением Нанимателем законодательства о труде, об охране труда в учреждении образования. При необходимости информировать Нанимателя об итогах проверок, мероприятий по мониторингу.

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

23.4. Разрабатывать, принимать участие в разработке рекомендаций, профсоюзных листовок по вопросам применения законодательства о труде в пределах своей компетенции.

24. Стороны пришли к соглашению:

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

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

24.3. Систематически проводить встречи представителей Профсоюза с педагогическими работниками по вопросам реализации законодательства о тру-

де, охране труда, социальном партнерстве. Обеспечивать оперативное информирование работников учреждения образования о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

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

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

24.5. Вносить предложения в пределах своей компетенции в вышестоящие профсоюзные органы по совершенствованию порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения образования на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников образования (далее – Инструкция).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам учреждения образования (работники культуры, физической культуры и спорта и др.) осуществляются в соответствии с законодательством.

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

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

Наниматель обязан предупреждать работников об изменении существенных условий труда письменно, не позднее чем за один месяц, в том числе педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о воз-

можном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

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

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

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

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

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса, при обучении в учреждении образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форм получения образования, в соответствии со статьей 220-1 Трудового кодекса.

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

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

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

работникам, являющимся ветеранами труда;  
 работникам, имеющим инвалидность;  
 донорам;  
 работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;  
 работникам, являющимся членами добровольных дружин;  
 супругам, работающим в одной организации образования (по их заявлению) – одновременно.

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

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

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

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

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

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

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

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

смерти членов семьи, близких родственников;

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

в связи с рождением детей, внуков;

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

по семейно-бытовым причинам.

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

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

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

24.15. По уважительным причинам (семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), или по договоренности между Нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

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

24.17. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в учреждении образования, являющихся бюджетными организациями, определяется приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

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

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

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

24.19. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кад-

ров, совершенствования профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.

#### ГЛАВА 4 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

25. Наниматель обязуется:

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

Стимулировать работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих) востребованным в учреждении образования.

25.2. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника организации, реорганизации структурных подразделений, полной или частичной приостановке работы учреждения образования, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест и (или) ухудшение условий труда работников.

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

26. Профком обязуется:

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

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

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

28. Стороны пришли к соглашению:

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 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.

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

28.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласия с Профкомом.

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

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

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

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

28.7 Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изме-



нении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до его заключения. В день предупреждения работнику вручается проект контракта в письменном виде.

28.8. Заключение контрактов с работниками учреждения образования – членами Профсоюза производится при участии представителя Профма.

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

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

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

28.12. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения указанного возраста, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

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

28.14. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта, а также в случае перевода работника, добросовестно работающего, не до-

пускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта (дате перевода на другую работу), заключать новый контракт на срок не менее трех лет, с обязательным включением в него дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

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

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

28.16. Заключать контракты с молодыми специалистами при приеме на работу, с их письменного согласия, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, с их письменного согласия, получившими образование на условиях оплаты и направленными на работу на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

28.18. 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.

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

28.20. Заключать с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности

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

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

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

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

28.24. Не допускать привлечения работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

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

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

## ГЛАВА 5 ОХРАНА ТРУДА.

29. Наниматель обязуется:

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

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

30. Профком обязуется:

30.1. Принимать участие в разработке локальных актов по охране труда.

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

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

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

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

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

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

31. Стороны пришли к соглашению:

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

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

31.3. Участвовать в семинарах по охране труда с участием представителей Нанимателя, Профкома и Департамента государственной инспекции труда.

31.4. Постоянно осуществлять контроль за:

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

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

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

31.6. Нанимателю:

31.6.1. обеспечить организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров;

31.6.2. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать горком Профсоюза.

31.6.3. Оказать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, — единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

по согласию сторон Договора – в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

Материальную помощь выплачивать родственникам погибшего при предоставлении соответствующих документов;

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

31.6.5. предусмотреть в бюджетной смете расходов учреждения образования средства на реализацию мероприятий по охране труда;

31.6.6. 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;

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

31.6.8. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам квартала;

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

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

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

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

31.7. предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 1 часа в неделю, по согласованию с Профкомом, для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников. А также освобождать от работы на время обучения с сохранением в этот период за ним рабочего места и средней заработной платы.

## ГЛАВА 6

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

32. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования.

33. Профком обязуется:

33.1. Ежегодно анализировать информацию о состоянии обеспеченности жильем работников и информировать горком Профсоюза работников образования и науки.

33.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе организаций УП “Белпрофсоюзкурорт” и ТЭУП “Беларустурист», добиваться предоставления скидок для членов Профсоюза и их детей в пределах своей компетенции.

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

34. Стороны обязуются поддерживать Министерство образования и ЦК отраслевого профсоюза в достижении:

34.1. Поэтапного увеличения доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Председатель Профкома, его заместитель принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

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

35.2. Вести учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

35.3. Совершенствовать формы оздоровления работников.

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

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

35.6. Наниматель в соответствии с Договором, создает для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников учреждения образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

35.7. Закреплять ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза за учреждением образования. Оказывать им необходимую помощь.

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

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования.

35.10. Координировать работу Профкома учреждения образования по ведению им учета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказанию им необходимой помощи.

35.11. Отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств учреждения образования при их наличии.

## ГЛАВА 7

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

36. Наниматель обязуется содействовать:

36.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в учреждение образования.

36.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, учреждения образования их медицинских осмотров.

37. Профком обязуется:

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

38. Стороны обязуются добиваться:

38.1. Выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи учреждения образования.

39. Стороны пришли к соглашению:

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

39.2. Содействовать:

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

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

## ГЛАВА 8

### ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА.

40. Наниматель обязуется:



40.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

40.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

41. Профком обязуется:

41.1. Проводить обучение членов Профкома по вопросам законодательства о труде, об охране труда, реализации Договора;

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

42. Стороны пришли к соглашению:

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

42.2. Использовать отраслевые и городские информационные системы с целью информирования работников о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в учреждении образования условий для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

Нанимателю обеспечивать предоставление Профкому 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.

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

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 учреждении.

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

42.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательства о труде и охране труда.

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

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

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

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

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

42.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов Профсоюза — в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 "Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов", Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка.

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

работников, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести перегово-

воры по коллективному договору, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия Профкома.

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

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

42.10. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 42.9 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия городского комитета Профсоюза.

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

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

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

## ГЛАВА 9 СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ.

43. Стороны пришли к соглашению:

43.1. При изменении формы собственности и преобразований в процессе приватизации учреждения образования проводятся предварительные переговоры с ПРОФКОМОМ с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

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

44. Профком обязуется:

44.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

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

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

## ГЛАВА 10 ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА.

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

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

### 47. Стороны пришли к соглашению:

47.1. Контроль за ходом выполнения Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия по коллективным переговорам, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

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

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

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

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

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

47.4. Лица, виновные в невыполнении обязательств Договора:

могут лишиться надбавок к окладам, премий, других персональных вы-

плат;

могут привлекаться к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

47.5 Проект Коллективного договора, изменения в него направляются до их подписания Сторонами в вышестоящую соответствующую организацию Профсоюза в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие городского Соглашения.

47.6. В целях содействия реализации трудовых и социально экономических интересов работников, в том числе предоставления работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, включены в Коллективный договор следующие положения:

47.6.1. положение о материальном стимулировании труда работников (Приложение №1 премирование и Приложение №2 установление надбавок) с указанием источников, показателей, условий, конкретных размеров, сроков выплаты и механизма принятия решения;

49.6.2. Приложение №3 о порядке и осуществление единовременной выплаты на оздоровление работникам,

Приложение №4 источники и порядок оказания материальной помощи работникам;

49.6.3. Приложение №5 план мероприятий по охране труда;

49.6.4. Приложение №6 перечень лиц, с которыми заключаются договор о полной индивидуальной материальной ответственности;

49.6.5. Приложение №7 перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам;

49.6.6. Приложение №8 перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам;

49.6.7. Приложение №9 перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами;

49.6.8. Приложение №10 условия разделения отпуска на три части, обстоятельства отзыва работника из отпуска.

49.6.9. Приложение №11 перечень работников на время отпусков которых осуществляется замена;

49.6.10. Приложение №12 перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;

Приложение №13 перечень профессий и должностей работников, для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов;

49.6.4. Приложение №14 перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени;

49.6.11 Приложение №15 перечень структурных подразделений учреждения образования, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях;

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

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

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

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

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

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

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

50. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности.

Представления о нарушении условий Договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующую Сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

Председатель  
профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_ Э.П.Черник

Директор государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г. Новополюцка»

\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г. Новополоцка» на 2022-2025 г.г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании (установлении премий) работников  
ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г. Новополоцка»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 №13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 года №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 года №71 «Об оплате труда работников в сфере образования»

1.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального стимулирования работников учреждения образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

1.3. На выплату премии работникам учреждения направляются средства бюджета в размере 20% от суммы окладов работников учреждения, а также неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются термины и их определения в значениях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27.

### 2. Условия и порядок премирования:

2.1. Премированию подлежат все работники учреждения образования, в том числе и совместители, добросовестно выполняющие функциональные

обязанности, обеспечивающие высокий уровень обучения и воспитания учащихся, выполняющие особо важные и срочные работы.

2.2. Руководитель учреждения образования премируется начальником отдела по образованию из средств учреждения на основании Положения «О размерах, порядке и условиях премирования руководителей учреждений образования, руководителя ГУ «Новополоцкий городской учебно-методический кабинет».

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

2.4. Установленный размер премии начисляется по итогам работы за текущий месяц, за фактически проработанное время в ближайший за подведением итогов работы в срок выплаты заработной платы.

2.5. Работникам, проработавшим не полный период, за который производится выплата ежемесячной премии в связи с переводом на другую работу, выходом на пенсию и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета фактически отработанного времени в данном периоде.

2.6. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых, социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного соответствующим законодательством;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работниками в соответствии с действующим законодательством, сохраняется средняя заработная плата.

2.7. Премирование производится в обстановке полной гласности на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

2.8. Премиальная сумма, начисляется ежемесячно всем категориям работников учреждения образования по каждой занимаемой должности, включая совместителей добросовестно выполняющим должностные и функциональные обязанности, в размере 12% от оклада за фактически отработанное время, 15% части должностного оклада, начисляемой за фактическую нагрузку, для работников, работающих менее чем на ставку.

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

Премия предельными размерами не ограничивается в пределах финансовых средств, направляемых на эти цели.



2.10. Премии, выплачиваемые работникам учреждения в соответствии с настоящим Положением, учитываются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3. Показатели, условия и размеры премирования из неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда:

№ п. п.	показатель	Размер, % оклада
3.1.	<b>Осуществление эффективного руководства образовательным процессом, использование эффективных форм организации труда</b>	
3.1.1.	высокие результаты работы, достижение стабильных положительных результатов при выполнении учебных планов и программ по обучению и воспитанию учащихся, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля	до 50%
3.1.2.	совершенствование образовательного процесса, внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	до 50%
3.1.3.	создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала	до 30%
3.1.4.	оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	до 25%
3.1.5.	активную работу по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими организациями	до 20%
3.1.6.	инициативу, творческий подход к решению стоящих задач, за выполнение плана прогнозных показателей (поквартально)	до 20%
3.1.7.	по итогам рейтинга учреждений образования при наличии положительной динамики и сохранении результата - 1 раз в год:	
	1-3 места	до 30%
	4-6 места	до 25%
	7-12 места	до 15%
3.1.8.	эффективность организации работы по повышению квалификации педагогических кадров,	до 15% (1 раз в год)
3.1.9.	сопровождение молодых специалистов, осуществление наставничества	до 15%

3.1.10.	эффективную организацию идеологической работы с кадрами, в том числе организация подписки на периодические издания	до 20%
3.1.11.	выполнение дополнительной нагрузки, работа сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени, выполнение новых и сложных работ	до 40%
3.1.12.	привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни, в том числе при организации воспитательных и спортивно-массовых мероприятий, с согласия работника	до 20%
3.1.13.	привлечение работника, к работе сверх установленной для него продолжительности рабочего времени (дежурство, выпускной вечер, проверка экзаменационных работ, участие в работе городских олимпиад и т.п.)	до 20%
3.1.14.	стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения образования	до 20%
3.1.15.	организация физкультурно-оздоровительной работы, летнего отдыха и занятости учащихся в каникулярное время	до 25%
3.1.16.	достижение высоких результатов в проведении оздоровительной, спортивно-массовой работы, внедрение в практику здоровьесберегающих технологий, проведение мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья школьников	до 25%
3.1.17.	создание условий для развития творческих способностей и интересов учащихся, результативность работы объединений по интересам, секций, факультативов и других внеклассных мероприятий	до 30%
3.1.18.	качественное выполнение Декрета Президента Республики Беларусь 24 ноября 2006 №18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях»	до 30%
3.1.19	эффективную работу по профилактике противоправного поведения учащихся	до 25%
3.1.20	последовательную и целенаправленную работу с родительской общественностью (семьей)	до 15%
3.1.21	эффективную работу по подготовке к централизованному тестированию (1 раз в год)	до 30%

3.1.22	работу с классными коллективами, направленную на их сплочение, развитие, формирование ответственности	до 10%
3.1.23	руководство практикой студентов, руководство трудовым отрядом старшеклассников	до 20%
3.1.24	обеспечение высокого качества образовательного процесса по итогам работы за учебный год	до 50%
3.2.	<b>Внедрение исследовательских, экспериментальных разработок, инновационных технологий и методик нового содержания образования, обеспечивающих качественно новый уровень образовательного процесса; апробация авторских планов, программ, пособий, учебных курсов</b>	
3.2.1	работа по включению учреждения образования в различные региональные и международные образовательные проекты	до 20%
3.2.2	проведение экспериментальной и инновационной работы	до 25%
3.2.3	проведение открытых занятий, активное участие в методических неделях, семинарах, педагогических советах, подготовку и выступление с докладами, сообщениями по обмену опытом, проведение творческого отчета	до 25%
3.2.4	пропаганду опыта работы учреждения, обобщение и распространение своего передового педагогического опыта	до 20%
3.3.	<b>Высокий уровень организации и проведения олимпиад, смотров-конкурсов, соревнований, выставок, конференций, методических и иных мероприятий:</b>	
3.3.1.	олимпиады городской уровень (осенний тур):	
	1 место	до 35%
	2 место	до 30%
	3 место	до 25%
	4 место	до 20%
	5 -6 место	до 15%
3.3.2.	олимпиада городской уровень (весенний тур), конкурсы, конференции, исследовательские работы	
	1 место	до 25%
	2 место	до 20%
	3 место	до 15%
	4-6 место	до 10%
3.3.3.	олимпиады по учебным предметам, исследовательские работы областной уровень	до 60%
3.3.4.	олимпиады по учебным предметам, исследова-	до 80%

	тельские работы республиканский уровень	
3.3.5.	дипломы предметных олимпиад без места, подготовка победителей дистанционных олимпиад, конкурсов, других мероприятий)	до 25%
3.3.6.	по итогам круглогодичной спартакиады среди учащихся:	
	1 место	до 50%
	2 место	до 40%
	3 место	до 30%
3.3.7.	другие спортивные соревнования (в зависимости от масштаба и значимости)	до 20%
3.3.8.	качественную подготовку и проведение воспитательных мероприятий, работу по организации и проведению интеллектуальных игр, конкурсов, других мероприятий	до 15%
3.3.9.	эффективное участие в конкурсах, семинарах, научно-методических, исследовательских конференциях, научно-методических выставках, методических мероприятиях педагогических работников (в зависимости от масштаба и значимости мероприятия)	до 50%
3.3.10.	участие в заключительном этапе конкурса учитель года	до 50%
3.3.11.	звание «Лауреат года», победа в номинации конкурса учитель года	до 70%
3.3.12.	присуждение звания «Учитель года Республики Беларусь»	до 100%
3.3.13.	участие в заключительном этапе конкурса учитель года (область)	до 40%
3.3.14.	победа в номинации в конкурса учитель года (область)	до 60%
3.3.15.	организация, проведение и участие в городских мероприятиях	до 20%
3.3.16.	эффективная организация свободного времени учащихся, педагогов (турпоездки, походы, экскурсии и т.п.)	до 20%
3.4.	<b>Осуществление эффективных форм организационно-хозяйственной деятельности учреждения:</b>	
3.4.1.	высокие показатели в осуществлении хозяйственной деятельности, рациональное использование, экономия, материальных и энергетических ресурсов	до 25%
3.4.2.	За обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений	до 15%

3.4.3.	своевременная и качественная подготовка учреждения образования к началу учебного года, к работе в осенне-зимний период	до 25%
3.4.4.	за вклад в оснащение учебно-методической и материально-технической базы учреждения	до 40%
3.4.5.	за работу по ремонту кабинета, пополнение его материальной базы, содержанию его в образцовом порядке	до 30%
3.4.6.	за помощь в ремонте кабинетов, их оборудовании наглядными пособиями	до 20%
3.4.7.	за подготовку и участие, в смотре-конкурсе предметных кабинетов	до 40%
3.4.8.	за срочную и качественную подготовку помещений учреждения образования для проведения мероприятий различного уровня	до 15%
3.4.9.	за качественное проведение ремонтных работ на территории и в помещении учреждения	до 30%
3.4.10.	за предотвращение и ликвидацию аварийных ситуаций и их последствий, если они произошли не по вине работника	до 50%
3.4.11.	за благоустройство и озеленение школьной территории	до 20%
3.4.12.	по итогам смотра-конкурса благоустройства и озеленения:	
	1 место	до 30%
	2 место	до 25%
	3 место	до 20%
3.4.13.	за привлечение спонсорских, денежных средств базовых предприятий, средств попечительских советов	до 15%
3.4.14.	за выполнение показателей социально-экономического развития (энергосбережение), государственного заказа по сбору вторичных ресурсов	до 15%
3.4.15.	за дополнительный объем работы, связанный с организацией услуг сверх базового компонента, работу по организации, выполнению и расширению сети платных образовательных услуг	до 15%
3.4.16.	качественная организация питания учащихся, организация работы пищеблока в соответствии с требованиями СанПина	до 50%
3.4.17.	ответственному за организацию питания	до 20%
3.4.18.	за обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей	до 10%

3.4.19.	качественное выполнение поручений, проявление инициативы и творческого подхода к решению задач	до 30%
3.4.20.	за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда	до 30%
3.4.21.	участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, использование их в работе, внедрение в образовательный процесс технических средств обучения и воспитания	до 20%
3.4.22.	за компьютерную обработку методических материалов, локальных актов учреждения	до 30%
3.4.23.	за обеспечение бесперебойной работы приборов, оборудования, компьютерной и офисной техники	до 40%
3.4.24.	за формирование и ведение банка данных о количественном и качественном составе кадров и оперативное предоставление информации вышестоящим организациям	до 40%
3.5.	<b>Соблюдение обязательств по коллективному договору, недопущение нарушений трудового законодательства, создание здорового микроклимата в коллективе, отсутствие обоснованных жалоб и заявлений в вышестоящие органы управления и вышестоящие профсоюзные организации:</b>	
3.5.1	создание благоприятного микроклимата в коллективе, отсутствие обоснованных жалоб (по итогам на 1 сентября, 1 января)	до 20%
3.5.2.	выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение требований техники безопасности в образовательном процессе, отсутствие случаев травматизма среди работников и учащихся, качественное выполнение функциональных обязанностей по результатам проверок в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля	до 25%
3.5.3.	выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива, членов профсоюза (по решению руководства учреждения, методического объединения, профкома);	до 50%
3.5.4.	общественным инспекторам по охране труда (1 раз в квартал)	до 10%

#### 4. Показатели снижения премии

4.1. Ежемесячная премия понижается (в процентах от суммы ежемесячной премии) за:

- дисциплинарное взыскание (замечание) - 50%;
- некачественное исполнение или невыполнение должностных, обязанностей, подтвержденное результатами проверок, контроля - 50%;
- несвоевременное предоставление информации, сведений, статистической отчетности, финансовых документов, недостатки в ведении документации - 50%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения образования, инструкций по охране труда, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения и решений вышестоящих органов системы образования, местного самоуправления, приказов, распоряжений отдела по образованию, учреждения образования - 50%;
- нарушение требований трудовой дисциплины - 50%;
- невыполнение обязательств по коллективному договору - 15%;
- несвоевременное прохождение медицинских осмотров - 30%;
- недостатки в работе, выявленные внутренним контролем - 20%;
- нерациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов - 30%;
- самовольное изменение расписания занятий, занятий факультативов, часов ОВР, графика работы без ведома руководства – 30%;
- систематическое (2 и более раз) отсутствие на совещаниях при директоре, ИМС, заседаниях МО без уважительных причин - 30%;
- опоздание на урок, кратковременное отсутствие (выход) во время урока, сокращение продолжительности урока без уважительных причин – 20%;
- неявку на педагогический совет, родительское собрание – 30%;
- отсутствие на месте дежурства без уважительной причины или некачественное выполнение обязанностей дежурного – 30%;
- не сопровождение учащихся в гардероб, столовую – 20%;
- нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами - 50%;
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности - 50% ;
- случаи травматизма, в том числе детского, произошедшие в учебное время, на территории учреждения - до 100%;
- нарушение морально-этических норм - 30%;

4.2. лишение премии на 100% в случаях:

- прогул без уважительной причины (отсутствие на работе более 3 часов без уважительной причины);
- серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;
- грубого нарушения правил внутреннего распорядка;
- нарушение обязательств по контракту, заключенному с нанимателем;

- присутствие на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- халатное отношение к сохранности материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;
- грубое нарушение правил охраны труда по вине сотрудника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);
- наложение дисциплинарного взыскания (выговор);
- за расследованные и подтвержденные документами случаи нетактичного поведения с учащимися, родителями, коллегами;
- за подтвержденные случаи нарушения общественного порядка за пределами учреждения;
- за обоснованные жалобы и обращения граждан.

5. Предложения о повышении (понижении) размера премии или депремировании вносятся в комиссию, созданную приказом директора в срок до 20 числа текущего месяца.

6. Повышение (снижение) размера ежемесячной премии или депремирование заместителей директора определяется директором.

7. Повышение (снижение) размера премии или депремирование остальных работников определяется на основании решения комиссии по представленным служебным запискам и утверждается директором учреждения образования.

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г. Новополюцка»

\_\_\_\_\_ Э.П.Черник

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г.Новополоцка» на 2022-2025 г.г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Средняя школа №3  
имени В.В.Щербакова г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

Положение  
о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера  
к окладам работникам  
ГУО «Средняя школа имени Щербакова №3 г.Новополоцка»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 №13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 года №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 года №71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Для целей настоящего Положения применяются термины и их определения в значениях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года №27.

1.3. Материальное стимулирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы работников учреждения образования, совершенствования ими образовательного процесса и укрепления материально-технической базы учреждения образования.

Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий. Надбавки начисляются в процентном отношении к окладу либо базовой ставки (за характер труда).

1.4. Руководителю учреждения образования надбавка за высокие достижения в труде устанавливается отделом по образованию по согласованию с городским профсоюзным комитетом из средств учреждения на основании Положения «Об установлении надбавок руководителям учреждений образо-

вания, руководителю ГУ «Новополоцкий городской учебно-методический кабинет».

1.5. Источником средств, направляемых на материальное стимулирование, являются:

средства государственного бюджета, выделяемые на установление надбавок работникам учреждения образования;

экономия средств, предусмотренных на оплату труда;

средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г. Новополоцка» в размере не более 30% средств, оставшихся после определения размеров выплат, устанавливаемых в централизованном порядке.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК.

2.1. Надбавки за характер труда устанавливаются учителям, воспитателям, педагогу-психологу, педагогу социальному, педагогу-организатору за выполнение отдельных видов работ и выплачивается за фактически отработанное время.

2.1.1. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника, на срок не менее чем на месяц.

На установление надбавки за характер труда направляется 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

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

отпуска без сохранения заработной платы;

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

повышения квалификации;

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

2.1.3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзом на основании настоящего положения.

2.1.4. При ухудшении качества работы или нарушении трудовой дисциплины, несоблюдении сроков выполнения порученной работы выплаты стимулирующего и компенсирующего характера уменьшаются либо отменяются приказом руководителя учреждения, согласованным с профсоюзным комитетом, на срок, указанный в приказе.

2.1.5. Выплаты надбавок производятся одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно.

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

Основания:

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

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

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

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

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

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

2.1.6.7. за организацию групп продленного дня – до 60% от базовой ставки;

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

2.1.6.9. за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне – до 60% от базовой ставки.

2.1.6.10. работнику библиотеки за организацию выставок детского творчества – до 25% должностного оклада (принятом постановлением Минкультуры от 14.06.2021 №44 с 01.07.20221 вносятся изменения в постановление от 13.06.20219 №32 «Об оплате труда работников в сфере культуры. Одновременно признается утратившим силу постановление Минкультуры от 18.01.2021 №2 «Об изменении постановления Министерства культуры Республики Беларусь от 13.06.2019 №32»);

2.1.6.11. работнику библиотеки за организацию, участие в воспитательных, культурно – массовых мероприятиях (в зависимости от масштаба и значимости мероприятия) – до 25% должностного оклада принятом постановлением Минкультуры от 14.06.2021 №44 с 01.07.20221 вносятся изменения в постановление от 13.06.20219 №32 «Об оплате труда работников в сфере культуры. Одновременно признается утратившим силу постановление Минкультуры от 18.01.2021 №2 «Об изменении постановления Министерства культуры Республики Беларусь от 13.06.2019 №32»);

2.2. Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются всем категориям работников, в том числе и совместителям (начисляются независимо от фактически отработанного времени) в процентах от должностного оклада

(работникам, работающим менее чем на ставку надбавки устанавливаются к части должностного оклада, начисляемые за фактическую нагрузку) с учетом качества выполнения должностных обязанностей, результатов деятельности, личного вклада в работу учреждения.

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

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

Основания:

2.2.1.1. за увеличение интенсивности и повышенной сложности труда - до 50% должностного оклада;

2.2.1.2. результативное участие обучающихся в городских и других предметных олимпиадах – до 25% должностного оклада;

2.2.1.3. за качественное выполнение общественных поручений в интересах коллектива работников, требующих дополнительных затрат времени:

- председателю – до 50% должностного оклада;

заместителю председателя первичной профсоюзной организации - до 30% должностного оклада;

- председателю аттестационной комиссии – до 15% должностного оклада;

- секретарю (педагогического совета, совещаний при директоре, аттестационной комиссии, методического совета) - до 15% должностного оклада;

- руководителю школьного научного общества, школьного пресс-центра, председателю общественной комиссии по охране труда, ответственным за подписку – до 10% должностного оклада;

2.2.1.4. за дополнительный объем работы, связанный с благоустройством и озеленением помещений и территории учреждения - до 20% должностного оклада;

2.2.1.5. за реализацию областных, республиканских творческих (исследовательских) проектов – до 20% должностного оклада;

2.2.1.6. за проведение экспериментальной и инновационной работы - до 20% должностного оклада;

2.2.1.7. педагогическим работникам осуществляющим преподавание учебных предметов на повышенном уровне – до 10% должностного оклада;

2.2.1.8. учителям-наставникам (кураторам молодого специалиста) – до 10% должностного оклада;

2.2.1.9. за работу с непрофессиональным (любительским) коллективом художественного творчества, которому присвоено звание «Заслуженный любительский коллектив Республики Беларусь» или наименование «народный» («образцовый») – до 25 % должностного оклада;

2.2.1.10. участникам творческих коллективов, которым присвоено наиме-

нование «народный» - до 20% должностного оклада;

2.2.1.11. за организацию эффективной методической работы – до 30% должностного оклада;

2.2.1.12. за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками – до 30% должностного оклада;

2.2.1.13. за объем и разновидность выполняемой работы, её интенсивность – до 30% должностного оклада;

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_  
Э.П.Черник

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г. Новополоцка» на 2022-2025 г.г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУО «Средняя школа №3  
имени В.В.Щербакова г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления  
единовременной выплаты на оздоровление  
работникам ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г. Новополоцка»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление (далее – единовременная выплата) работникам ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г.Новополоцка» (далее – работники) разработано на основании п. 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 N 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ № 27).

1.2. Настоящее положение регулирует вопросы порядка и условий осуществления единовременной выплаты работникам.

1.3. На оказание единовременной выплаты работникам направляются средства, выделяемые из бюджета, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

1.4. Порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении:

основных работников;

работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства;

работников, принятых на работу по срочным трудовым договорам на период нахождения основных работников в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Единовременная выплата не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.5. Единовременная выплата осуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

## 2. ИСТОЧНИКИ ОКАЗАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКАМ.

2.1. Источниками средств, направленных на оказание единовременной выплаты являются средства, выделяемые из бюджета из расчета 1 оклада работника.

## 3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОКАЗАНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКАМ.

3.1. Расчет фонда средств, направляемого для оказания единовременной выплаты всем работникам, производится ежегодно на календарный год как правило, в дальнейшем пересматривается в связи с изменением окладов работников.

3.2. Конкретные размеры сумм единовременной выплаты каждому работнику рассчитываются, как правило, при уходе в трудовой отпуск и выплачиваются в день выплаты среднего заработка за время трудового отпуска по 1 окладу согласно штатному расписанию с учетом установленного полного (неполного) рабочего времени.

В дальнейшем, в связи с изменением окладов работников в течение года, она не подлежит перерасчету.

В случае если работник не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году или единовременная выплата не выплачивалась при использовании части трудового отпуска, то единовременная выплата выплачивается в установленном размере в конце календарного года по письменному заявлению работника. В таком случае размер оклада работника определяется на дату издания приказа об осуществлении единовременной выплаты.

Единовременная выплата осуществляется в конце календарного года работникам, принятым на работу в течение текущего календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), исходя из размера оклада на дату приказа об осуществлении единовременной выплаты по письменному заявлению работника пропорционально отработанному в текущем календарном году времени.

При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, размер выплаты на оздоровление производится пропорционально отработанному в текущем календарном году времени исходя из размера оклада работника, установленного на дату приказа об увольнении.

## 4. ПЕРИОДИЧНОСТЬ ОКАЗАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ.

4.1. Единовременная выплата осуществляется один раз в календарный год, как правило, при предоставлении трудового отпуска. В случае неисполь-

зования трудового отпуска в календарном году – в конце календарного года (декабрь), или при увольнении (пропорционально отработанному времени).

## 5. ОСНОВАНИЯ НА ОКАЗАНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ.

5.1. Основанием для выплаты является Указ Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 и данное положение.

5.2 Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования оказывается на основании приказа Нанимателя, согласованного с Профкомом, в размере 1 оклада один раз в календарный год, как правило, при уходе в трудовой отпуск.

5.3. Единовременная выплата на оздоровление руководителю учреждений образования оказывается на основании приказа начальника отдела по образованию, согласованного с президиумом горкома профсоюза, в размере 1 оклада один раз в календарный год, как правило, при уходе в трудовой отпуск.

### СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ Э.П.Черник

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г. Новополоцка» на 2022-2025 г.г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Средняя школа №3  
имени В.В.Щербакова г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам  
ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г.Новополоцка»

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

2. На оказание материальной помощи работникам учреждения образования направляются средства, предусматриваемые в бюджете, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

3. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

4. Материальная помощь работникам учреждения образования оказывается в следующих случаях (в базовых величинах - БВ):

4.1. В связи со смертью близких родственников (мать, отец, дети, супруг, супруга) – 10 БВ;

4.2. В связи со смертью работника на организацию похорон – 10 БВ;

4.3. В связи с рождением ребенка – 5 БВ;

4.4. В связи с подготовкой детей к школе – многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (один раз в год) – 3 БВ на семью;

4.5. Увольнение в связи с выходом на пенсию (при условии стажа работы в учреждении не менее 10 лет) – 5 БВ;

4.6. В связи с материальным ущербом (пожар, стихийное бедствие и т.д.) - до 10 БВ.

4.5. В связи с заболеванием, приведшим к оперативному вмешательству и требующим продолжительной реабилитации работника - 5 БВ.

4.7. В связи с продолжительной болезнью работника (свыше 1 месяца) - 3 БВ.

4.8. В иных случаях, при возникновении других объективных обстоятельств, требующих материальной поддержки – до 10 БВ.

5. Материальная помощь руководителю учреждения, выплачивается, по приказу начальника отдела по образованию при согласовании с президиумом ГК профсоюза.

Сумма выплачиваемой материальной помощи руководителю определяется согласно Положению о материальной помощи, принятому в коллективе на общих основаниях.

6. Оставшаяся сумма выплат распределяется между всеми членами коллектива, в том числе и на руководителя учреждения образования по итогам календарного года в равных долях.

Работникам, проработавшим в учреждении менее полугода, оставшаяся сумма выплат материальной помощи осуществляется пропорционально отработанному времени (в полных месяцах) по итогам календарного года.

Педагогическим работникам, имеющим нагрузку 0,5 ставки, оставшаяся сумма выплат материальной помощи осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

7. Материальная помощь выплачивается всем категориям работников, кроме находящихся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

9. Материальная помощь выплачивается в сроки выплаты заработной платы.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г. Новополоцка»

Э.П.Черник

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г.Новополоцка» на 2022-2025г.г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Средняя школа №3  
имени В.В.Щербакова г.Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПЛАН  
мероприятий по охране труда  
ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г.Новополоцка» 2019 год

№ п/п	Наименование (содержание мероприятий) по охране труда	Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективн.	Прим
1.	Проведение замеров заземления и сопротивления изоляции с соответствующим оформлением протоколов.	2-3 квартал	Зам.дир. по ХР		
2.	Обеспечение инструктирования и обучение по охране труда работников согласно требованиям нормативных документов.	Согласно сроков	Директор, заместители.		
3.	Обеспечение средствами индивидуальной защиты	В течение года	Зам.дир. по ХР		
4.	Техническое обслуживание АПС	Ежемесячно	Зам.дир. по ХР		
5.	Соблюдение установленных законом продолжительности рабочего времени работниками учреждения	В течение года	Директор Зам.дир. Предс. проф.		
6.	Контроль за соблюдением охраны труда в мастерских, столовой, кабинетах физики, химии, биологии.	В течение года	Зав.каб. профком		
7.	Не допускать рабочих, выполняющих работы с повышенной опасностью, без проверки знаний по вопросам ОТ и без прохождения стажировки.	Постоянно	Директор Зам.дир. по ХР		

8.	Нанесение на производственное оборудование опознавательной краски и знаков безопасности в соответствии с требованиями.	По мере необходимости	Зам.дир. по ХР		
9.	Приобретение чистящих, моющих и дезинфицирующих средств	В течение года	Зам.дир. по ХР		
10.	Ремонт системы: канализации, профилактика системы водоснабжения и отопления	В течение года	Зам.дир. по ХР		
11.	Проводить благоустройство территории с озеленением пришкольного участка, посадкой цветников.	Май - июнь	Зам.дир. по ХР, учителя географии, трудового обучения		
12.	Приобретение материалов для ремонта учреждения (цемент, замки, краска и т.д.)	Июнь, июль	Директор Зам.дир. по ХР		
13.	Ремонт здания школы, учебных кабинетов	Июнь - август	Зам.дир. по ХР Зав.каб.		
14.	Перезарядка огнетушителей.	2 – 3 квартал	Зам.дир. по ХР		
15.	Утепление окон, дверных проемов.	Октябрь 2016	Зам.дир. по ХР		
16.	Поверка пожарных гидрантов	В течение года	Зам.дир. по ХР		
17.	Модернизация освещения	В течение года	Зам.дир. по ХР		

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

Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г. Новополоцка»

Э.П.Черник

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г.Новополоцка» на 2022-2025 г.г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Средняя школа №3  
имени В.В.Щербакова г.Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

лиц ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г. Новополоцка»,  
с которыми заключается договор о полной индивидуальной  
материальной ответственности

1. Заместитель директора по хозяйственной работе;
2. Библиотекарь;
3. Сторож

### СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ Э.П.Черник  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г. Новополоцка» на 2022-2025 г.г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Средняя школа №3  
имени В.В.Щербакова г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ  
профессий (должностей) работников  
ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г.Новополоцка»,  
подлежащих периодическим (в течение трудовой деятельности)  
медицинским осмотрам.

№	Наименование профессии, должности	Профессиональная вредность с указанием пункта приложений 1,2,3	Периодичность осмотра
1	Учитель, воспитатель, пед.психолог, соц.педагог, пед.организатор	Работа, связанная с перенапряжением головного аппарата пр. 1 п. 5.6.4	1 раз в 2 года
2	Уборщик территорий	Пониженная или повышенная температура воздуха. Пр.1 п.4.7, 4.8	1 раз в год
3	Лаборант химии	Сера и ее соединения. Пр. 1 п. 1.1.25 Металлы щелочные и их соединения. Пр. 1 п. 1.1.15	1 раз в 2 года
4	Учитель информатики	Электромагнитные поля Пр.1 п. 4.2.2 Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов Пр.1 п.5.6.3 Работа, связанная с локальными мышечными перенапряжениями Пр. 1 п. 5.3	1 раз в 2 года
5	Секретарь, Оператор ЭВМ, инженер	Электромагнитные поля Пр.1 п. 4.2.2 Повышенное напряжение зрения Пр. 1 п. 5.7 Работа, связанная с локальными мышечными перенапряжениями Пр. 1 п. 5.3	1 раз в 2 года
6	Библиотекарь	Органическая пыль Пр.1 п. 2.7	1 раз в 2 года
7	Учитель труда	Работа, связанная с перенапряжением го-	1 раз в 2

		лосового аппарата. Пр. 1 п. 5.6.4 Работа, связанная с механическим оборудованием. Пр. 2 п.12	года
8	Уборщик, гардеробщик, Лаборант, Зам.директора по ХР	Средства дезинфекции, приготовление и использование. Пр.1 п.1.2.8	1 раз в год
9	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (при выполнении работ плотника)	Работа связанная с локальными мышечными перенапряжениями Пр. 1 п. 5.3	1 раз в 2 года
10	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (при выполнении работ электрика)	Обслуживание действующих электроустановок Пр. 2 п.3	1 раз в 2 года
11	Сторож	Работа в охране организаций, без права на ношение и применение огнестрельного оружия Пр.2 п.10	1 раз в 2 года

#### Примечание.

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

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. Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утвержденная постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г Новополоцка»

\_\_\_\_\_ Э.П.Черник  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 8  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г.Новополоцка» на 2022-2025 г.г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Средняя школа №3  
имени В.В.Щербакова г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ  
профессий и должностей работников  
ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г.Новополоцка»,  
имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты  
по установленным нормам

№ п./п.	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах	Кол-во комплектов
1.	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажные с накладками; Фартук прорезиненный При мытье полов перчатки резиновые	12 2 до износа	
2.	Сторож	Халат хлопчатобумажный	12	
3.	Уборщик территорий	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Зимой дополнительно; Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь	12 12 12 2 36 36 36 48 24	
4.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	12	
5.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником. Перчатки резиновые. Очки защитные.	12 дежурный до износа до износа	
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный. Ботинки кожаные. Рукавицы хлопчатобумажные. Перчатки резиновые	12 12 до износа до износа	

**Основание:**

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

2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам государственных организаций (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 17 от 12.04.2017).

3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь № 50 от 13.11.2000)).

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

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ Э.П.Черник  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г.Новополоцка» на 2022-2025 г.г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Средняя школа №3  
имени В.В.Щербакова г.Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ  
профессий и должностей работников  
ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г.Новополоцка»  
которые должны обеспечиваться  
смывающими и обезвреживающими средствами.

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

Основание: 1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

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

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

При умывальниках должны иметься в достаточном количестве регулярно сменяемые полотенца или воздушные осушители рук.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г.Новополоцка»

\_\_\_\_\_ Э.П.Черник  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г.Новополоцка» на 2022-2025г.г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Средняя школа №3  
имени В.В.Щербакова г.Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

Условия разделения отпуска на три части,  
обстоятельства отзыва работника из отпуска

## 1.РАЗДЕЛЕНИЕ ОТПУСКА НЕ БОЛЕЕ ЧЕМ НА ТРИ ЧАСТИ

По договоренности между работниками и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен не более чем на три части, одна из которых не менее 14 дней:

В связи с обучением на заочном отделении при получении высшего , среднего специального образования;

При необходимости оздоровления работника, или его ребенка в возрасте до 16 лет;

При необходимости ухода за больными родителями, или детьми;

По уходу за ребенком, внуком – инвалидом в возрасте до 18 лет;

По уходу за ребенком, внуком в возрасте до 10 лет;

Руководителю учреждения в случае производственной необходимости.

## 2.ОБСТОЯТЕЛЬСТВА ОТЗЫВА РАБОТНИКА ИЗ ОТПУСКА

Наниматель может отозвать работника из отпуска в случае:

Производственной необходимости;

Выполнения срочных работ;

Ликвидации последствий чрезвычайной ситуации.

## СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

ГУО «Средняя школа №3 имени

В.В.Щербакова г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ Э.П.Черник

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г.Новополоцка» на 2022-2025 г.г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Средняя школа №3  
имени В.В.Щербакова г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ  
работников  
ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г.Новополоцка» на время  
отпуска которых осуществляется замена

1.     Сторож
2.     Уборщик территорий
3.     Инспектор по кадрам
4.     Секретарь

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г.Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ Э.П.Черник  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г. Новополоцка» на 2022-2025 г.г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Средняя школа №3  
имени В.В.Щербакова г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ  
категорий работников  
ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г.Новополоцка»,  
которым устанавливается гибкий режим рабочего времени

1. Руководитель учреждения образования.
2. Заместитель руководителя учреждения образования.
3. Педагог социальный.
4. Педагог-психолог.
5. Педагог-организатор.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ Э.П.Черник  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 13  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г. Новополоцка» на 2019-2022 г.г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Средняя школа №3  
имени В.В.Щербакова г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей работников  
ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г.Новополоцка»,  
для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части  
с перерывом в работе свыше двух часов.

1. Воспитатель группы продленного дня.

### СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ Э.П.Черник  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г. Новополоцка» на 2022-2025 г.г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Средняя школа №3  
имени В.В.Щербакова г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей работников  
ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г.Новополоцка»,  
для которых вводится суммированный учет рабочего времени

Продолжительность учетного периода – один год.

№	Наименование должности
1	Сторож

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ Э.П.Черник  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 15  
к Коллективному договору  
Государственного учреждения образования  
«Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова  
г. Новополоцка» на 2019-2022 г.г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГУО «Средняя школа №3  
имени В.В.Щербакова г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_ В.Н.Клыго  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ  
структурных подразделений  
ГУО «Средняя школа №3 имени В.В.Щербакова г.Новополоцка»,  
которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками  
для оказания первой помощи при несчастных случаях

№ п/п	Наименование профессий и работ	Количество аптечек
1	Кабинет физики	1
2	Кабинет химии	1
3	Кабинет биологии	1
4	Кабинет информатики	1
5	Спортивный зал	1
6	Тренажерный зал	1
7	Пищеблок	1
9	Мастерские трудового обучения	1
11	Медицинский пункт	1
12	Рабочее место сторожа	1

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

2. П.64, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда» (постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.09.2011 № 96)).

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУО «Средняя школа №3 имени  
В.В.Щербакова г. Новополоцка»

\_\_\_\_\_ Э.П.Черник  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
приложений к коллективному договору

Приложение 1	Положение о премировании работников
Приложение 2	Положение о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам работников
Приложение 3	Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам
Приложение 4	Положение о порядке оказания материальной помощи работникам
Приложение 5	План мероприятий по охране труда
Приложение 6	Перечень лиц, с которыми заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности.
Приложение 7	Перечень профессий (должностей) работников, подлежащих периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам.
Приложение 8	Перечень профессий и должностей работников имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам;
Приложение 9	Перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами
Приложение 10	Условия разделения отпуска не более, чем на три части
Приложение 11	Перечень работников, на время отпуска которых осуществляется замена
Приложение 12	Перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени
Приложение 13	Перечень профессий и должностей работников, для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов
Приложение 14	Перечень должностей работников, для которых вводится суммированный учет рабочего времени
Приложение 15	Перечень структурных подразделений, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях

## ОГЛАВЛЕНИЕ

№	Содержание	Страница
1.	Коллективный договор	1-30
2.	Приложение 1. Положение о премировании работников	31-40
3.	Приложение 2. Положение о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам работников	41-45
4.	Приложение 3 Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам	46-48
5.	Приложение 4 Положение о порядке оказания материальной помощи работникам	49-50
6.	Приложение 5. План мероприятий по охране труда	51-52
7.	Приложение 6 Перечень лиц, с которыми заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности.	53
8.	Приложение 7. Перечень профессий (должностей) работников, подлежащих периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам.	54-56
9.	Приложение 8. Перечень профессий и должностей работников имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам;	57-58
10.	Приложение 9. Перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами	59
11.	Приложение 10. Условия разделения отпуска не более, чем на три части	60
12.	Приложение 11. Перечень работников, на время отпуска которых осуществляется замена	61
13.	Приложение 12. Перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени	62
14.	Приложение 13. Перечень профессий и должностей работников, для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов.	63
15.	Приложение 14. Перечень должностей работников, для которых вводится суммированный учет рабочего времени	64
16.	Приложение 15. Перечень структурных подразделений, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях	65