

Отдел по образованию  
администрации Октябрьского района г. Витебска

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
государственного учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Витебска имени Ж.И. Алфёрова»  
на 2025-2028 годы

Витебск  
2025

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
государственного учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»  
на 2025-2028 годы

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г.Витебска имени Ж.И.Алфёрова», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г.Витебска имени Ж.И.Алфёрова» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющая интересы работников – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профсоюз), в лице председателя Профкома, и государственным учреждением образования «Гимназия № 1 г.Витебска имени Ж.И.Алфёрова» в лице директора (далее – Наниматель).

2. Договор – локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками.

3. Цель Договора – обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, надлежащего уровня оплаты труда, здоровых и безопасных условий труда, эффективной работы государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г.Витебска имени Ж.И.Алфёрова» (далее – гимназия), регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

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

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025-2027 годы, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашения между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2027 годы, Соглашения между отделом по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска (далее – отдел) и Октябрьской районной г. Витебска организацией Белорусского

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

профессионального союза работников образования и науки обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Условия Договора распространяются на Нанимателя, работников – членов Профсоюза, включая совместителей, временных работников.

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

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

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

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия Сторон. Письменное предложение одной из Сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя (далее – комиссия).

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

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

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

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

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

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

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

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

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

13. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет. С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

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

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

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

По предложению одной из сторон отчёты о выполнении Договора рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, профсоюзном собрании, совещании при директоре гимназии и доводятся до сведения коллектива работников – членов Профсоюза.

16. Договор подписывается Сторонами в 4-х экземплярах.

Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в администрации Октябрьского района г. Витебска не позднее одного месяца с момента принятия.

Подписанные и зарегистрированные договоры хранятся у Нанимателя – 1 экземпляр, в Профкоме – 1 экземпляр, в администрации Октябрьского района г. Витебска – 1 экземпляр, в Октябрьской районной г. Витебска организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки – 1 экземпляр.

Профком размещает текст Договора на стенде для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

17. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации и на сайте гимназии промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

## ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Наниматель обязуется:

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

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

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

18.4. ежегодно проводить совещания с работниками по вопросам оплаты труда работников с участием представителей районной, областной организациями Профсоюза;

18.5. способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов и образовательного процесса в целом.

19. Профком обязуется:

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

19.2. оперативно доводить до сведения работников гимназии руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению;

19.3. по мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до членов Профсоюза;

19.4. поддерживать инициативу Профсоюза по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума;

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

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах проверок информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

недостатков;

19.6. способствовать укреплению трудовой, производственной и исполнительской дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать её состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

20. Наниматель и Профком обязуются:

20.1. поддерживать инициативы Министерства образования Республики Беларусь и Профсоюза добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

20.1.1. обеспечения в 2025-2028 годах темпов роста реальной и номинальной среднемесячной заработной платы в соответствии с показателями прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь;

20.1.2. реализации норм пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса в бюджетных организациях и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации) в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт;

20.1.3. обеспечения уровня соотношения заработной платы работников бюджетных организаций и заработной платы работников в целом по республике до уровня не ниже 80 процентов;

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

20.1.5. восстановления продолжительности трудовых отпусков отдельным педагогическим работникам организаций системы образования;

20.1.6. увеличения бюджетных средств на оплату труда, стимулирующие и компенсирующие выплаты, оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление;

20.1.7. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организаций системы образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 9 октября 2008 г. № 1490 «О вопросах профессионального пенсионного страхования»;

20.1.8. снижения документооборота;

20.1.9. сохранения перечня типов организаций системы образования и должностей педагогических работников, имеющих право на

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

ежемесячную компенсацию расходов на приобретение учебной и методической литературы;

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

20.2. принимать меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников. Обмениваться оперативной информацией о фактах несвоевременной выплаты заработной платы;

20.3. обеспечивать объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. все вопросы нормирования, оплаты труда, а также установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – материальное стимулирование труда), кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказания материальной помощи решаются Нанимателем по согласованию с Профкомом;

21.2. порядок, условия и размеры премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, а также порядок, условия оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в гимназии, утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в гимназии создается соответствующая комиссия с обязательным включением в состав представителей Профкома;

21.3. осуществлять выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи на основании приказа Нанимателя, согласованного с Профкомом;

21.4. производить начисление стимулирующих и компенсирующих выплат, премии педагогическим работникам от оклада, за исключением выплат, устанавливаемых от базовой ставки;

21.5. премирование директора, установление ему надбавок

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

стимулирующего характера осуществляется из средств гимназии отделом по согласованию с районным комитетом Профсоюза на основании утвержденных в установленном порядке положений о материальном стимулировании руководителей.

Оказание материальной помощи директору осуществляется из средств гимназии и на основании соответствующего положения отделом по согласованию с районным комитетом Профсоюза;

21.6. при распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства учебно-методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых Договором, соответствующими положениями;

21.7. устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены наградами Министерства образования Республики Беларусь, Профсоюза согласно соответствующим положениям о наградах;

21.8. 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 коллективным договором по согласованию с Профкомом;

21.9. 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, надбавки за работу в отрасли в порядке, определяемом Договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме;

21.10. устанавливать дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов и гарантии работникам из числа выпускников организаций системы образования, а также организаций, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования, получившим профессионально-техническое образование, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы в соответствии с Договором и приложениями к нему по согласованию с Профкомом;

21.11. суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учётом инфляции»;

21.12. выплату заработной платы производить регулярно в дни, определённые Договором, трудовым договором (контрактом), в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) два раза в месяц и согласно графику, установленному отделом:

заработная плата за вторую половину месяца – 13;

заработная плата за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца.

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями заработную плату выплачивать накануне числа каждого месяца.

Окончательный расчёт 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 законодательства, не может быть взыскана, за исключением случаев счётной ошибки;

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

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

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

21.15. при введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах проводится повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы и не допускать снижения ее размеров;

21.16. на период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

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 проведённые часы на основании приказа Нанимателя;

21.17. распределение объёма 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 объёма 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 объём педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и Договором с учётом 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.

Для педагогических работников, работающих в учебное время по расписанию, в каникулярное время и во время карантина устанавливается режим пятидневной рабочей недели с учетом нагрузки;

21.18. деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планом работы гимназии, расписаниями факультативных занятий, занятий по оказанию образовательных услуг на платной основе, работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, приказами Нанимателя;

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

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

21.20. правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные документы согласовываются с Профкомом;

21.21. содействовать введению в штатное расписание гимназии должности инженера по охране труда;

21.22. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения государственного учреждения «Учебно-методический кабинет Октябрьского района г. Витебска», работы в библиотеке и т.д.;

21.23. предоставление возможности посещения учебных занятий, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях образования;

21.24. особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов определяются законодательством;

21.25. предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, учителям, педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до полутора ставок, свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов и образовательного процесса в целом;

21.26. установить в гимназии шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье для следующих работников: учителей, педагогов дополнительного образования, заведующего библиотекой и библиотекаря, руководителей физического воспитания и самодеятельных коллективов, уборщиков помещений и территорий, гардеробщиков, охранников.

Для остальных работников гимназии – пятидневную рабочую неделю с обязательным выходным днем воскресенье, второй выходной день – по графику работы;

21.27. установить отдельным категориям работников суммированный учёт рабочего времени;

21.28. постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

### ГЛАВА 3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

22. Наниматель обязуется:

22.1. утверждать локальные документы, графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий,

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, о выделении материальной помощи) и иные документы по согласованию с Профкомом;

22.2. приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Нанимателем;

22.3. своевременно информировать коллектив работников об изменениях в законодательстве Республики Беларусь, касающихся профессионального союза, социального партнёрства и вопросов условий организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников образования;

22.4. направлять Профкому проекты локальных и иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования;

22.5. при решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов документов, согласовывать их с Профкомом, утверждение осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений;

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

22.7. проводить консультации для работников по вопросам законодательства о труде, заключения Договора;

23. Профком обязуется:

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

При необходимости информировать нанимателя об итогах проверок, мероприятий по мониторингу.

Взаимодействовать в вопросах соблюдения законодательства о труде, охране труда, пропаганде правовых знаний с Витебским областным управлением Департамента государственной инспекции труда, в пределах компетенции; принимать участие в комплексных проверках, проводимых ими;

23.2. оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнёрстве, разработке локальных документов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства;

23.3. в помощь Нанимателю и профсоюзному активу разрабатывать или

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

принимать участие в разработке рекомендаций, профсоюзных листовок по вопросам применения законодательства о труде;

23.4. осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе членов Профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями, надзорными и апелляционными жалобами, заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав работников, представлять в суде их интересы;

23.5. по мере необходимости принимать участие в подготовке и согласовании проектов законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, постановлений, приказов, инструктивных писем Министерства образования Республики Беларусь по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников гимназии;

23.6. обеспечивать доступ работников к достоверной информации о работе Профкома;

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

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. локальные документы по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников, утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом;

24.2. установленные законодательством, отраслевым Соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных документах. Профком может делегировать председателю Профкома отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава Профсоюза, инициировать включение соответствующих норм в локальные документы;

24.3. предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников, другой стороне;

24.4. систематически проводить встречи представителей Профкома с работниками по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнёрстве. Обеспечивать оперативное информирование работников гимназии о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения;

24.5. не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома;

24.6. установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в гимназии 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;

24.7. вносить Профкому предложения по совершенствованию порядка проведения аттестации педагогических работников гимназии на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

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

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

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

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Предупреждать за один месяц педагогических работников о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются Профкомом, комиссией по трудовым спорам;

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

24.9. 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;

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

24.11. предоставлять трудовой отпуск по желанию работников в летнее или другое удобное для них время, помимо категорий перечисленных в статье 168 Трудового кодекса, следующим работникам: удостоенным звания «Заслуженный учитель», награжденным нагрудным знаком «Отличник образования», ветеранам труда, работникам, имеющим инвалидность, донорам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств, являющимся членами добровольных дружин, супругам, работающим в одной организации системы образования (по их заявлению – одновременно), а также в других случаях, предусмотренных законодательными актами, коллективным или трудовым договорами (контрактом).

в определенный период:

работникам, получающим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в гимназии;

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

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

учителям – в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

работающим жёнам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жён);

работающим в одной гимназии супругам по их заявлению одновременно;

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

24.12. предоставлять работнику трудовой отпуск при наличии у него путёвки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период,

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

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

24.13. предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования и организациях, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования, в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, гарантии в соответствии со статьями 215-216, 220<sup>1</sup> Трудового кодекса.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в трудовом договоре (контракте), при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса;

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

24.15. Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников (статья 189 Трудового кодекса):

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

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

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

инвалидам, работающим на специализированных рабочих местах;

иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством.

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

прохождение лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и научно-ориентированного образования

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

без направления (заявки) нанимателя;

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

первый учебный день детей или внуков-первоклассников (1 – 4 классов) – один день;

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

а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

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

В случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи) предоставлять работнику не более трех календарных дней по каждой из указанных причин с сохранением за ним среднего заработка в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год;

24.17. беременным женщинам по их желанию предоставляется полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

24.18. Предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни или сокращение продолжительности работы (смены) на один час на условиях и в соответствии со статьёй 265 Трудового кодекса.

24.19. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до 16 лет, по её (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы;

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

24.21. трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части – на дату предоставления каждой из частей).

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

24.22. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 1 апреля и доводится до сведения работников;

24.23. Наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договорённости 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. При этом в текущем году должно быть использовано не менее 14 календарных дней трудового отпуска;

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

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

#### ГЛАВА 4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

25. Наниматель обязуется:

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

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

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

25.4. уведомлять Профком не позднее чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников;

25.5. предусмотреть меры по переподготовке и трудоустройству

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

кадров, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих) востребованным в учреждениях района и города.

26. Профком обязуется:

26.1. осуществлять контроль за 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 календарного года со дня увольнения);

26.3. оказывать помощь остро нуждающимся бывшим работникам, членам профсоюза, потерявшим работу по уважительным причинам в течение года;

27. Стороны обязуются добиваться обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки 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) в порядке перечисления работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);  
матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей  
(воспитываемому) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;  
опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся  
несовершеннолетние дети;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей  
(воспитываемому) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;  
являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух  
и более иждивенцев;

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

имеющим длительный непрерывный стаж работы в отрасли (более  
10 лет);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на  
производстве;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления  
общеустановленного пенсионного возраста);

работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным  
в соответствующих организациях системы образования специальностям;

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

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

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

Принимать меры по трудоустройству работников, подлежащих  
увольнению в связи с сокращением численности или штата, содействовать  
их переобучению;

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

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

28.6. при приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приёме на работу, условиями и оплатой труда, должностными (рабочими) инструкциями, Уставом гимназии, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по охране труда, Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

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

характеристики с предыдущих мест его работы в течение предшествующих пяти лет;

сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности;

При приеме на работу на должности педагогических работников, заключении трудового договора (контракта) на осуществление педагогической деятельности запрашивать из единого государственного банка данных о правонарушениях сведения о неснятой и непогашенной судимости, а в случаях, предусмотренных законодательными актами, – о совершенных ими преступлениях вне зависимости от снятия или погашения судимости либо прекращения уголовного преследования по основаниям, предусмотренным пунктами 3 или 4 части первой статьи 29 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь;

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

28.8. заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза производится при участии представителя Профсоюза;

28.9. не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 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 3 лет Наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах его максимального срока

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

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 3 лет, если они приступили к работе до или после достижения ребенком возраста 3 лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет;

28.12. продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более 5 лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения указанного возраста, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса;

28.13. с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень, квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (более 15 лет), с их согласия:

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

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия 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 продлён 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

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины у которых на дату продления, заключения контракта (дату перевода на другую работу) не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, 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, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания 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 заключён на меньший срок, но не менее одного года;

28.16. заключать с письменного согласия контракты с молодыми специалистами при приёме на работу, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, 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 предупреждать 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,

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

трудовой дисциплины, у которого на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, Наниматель может предложить работнику с его согласия заключить трудовой договор на неопределенный срок;

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

28.21. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт или 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 государством, социальной пенсии;

избрание на выборную должность;

поступления на военную службу по контракту, 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);

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;

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

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей;

28.26. установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Наниматель с согласия работников и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время;

28.27. осуществлять приём на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше пяти дней со дня приёма на работу;

28.28. Нанимателю, Профкому ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала гимназии, 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.;

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

29.2. реализовать в установленные сроки План мероприятий по охране труда (далее – План) и осуществлять за счёт сметы расходов на

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда;

29.3. выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения;

29.4. обновлять и актуализировать уголок по охране труда;

29.5. обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров;

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

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

29.8. ввести в штатное расписание должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства или возложить соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо;

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

29.10. выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке гимназии к работе в осенне-зимних условиях;

29.11. устанавливать обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего состояния здоровья;

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

29.12. Осуществлять доплаты и выплаты, помимо установленного законодательством:

семье погибшего на производстве работника по вине Нанимателя в виде единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

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, определённой 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;

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

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

29.15. проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3);

29.16. принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению;

29.17. выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии;

29.18. продолжить работу по пересмотру, корректировке и утверждению документов по охране труда с учётом изменений и дополнений, внесённых в законодательные акты Республики Беларусь;

29.19. ежегодно подводить итоги работы гимназии по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Профком.

30. Профком обязуется:

30.1. осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда;

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

30.2. проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утверждать составы общественных комиссий по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда;

30.3. координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда;

30.4. принимать участие в смотрах-конкурсах на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов;

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

30.6. при групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда Профсоюза;

30.7. в ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам их семей;

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

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

30.10. обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (далее – Директива № 1);

30.11. проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов и регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы № 3;

30.12. принимать участие в разработке локальных документов по охране труда;

30.13. отстаивать права работников на здоровые и безопасные

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей;

30.14. предъявлять требования Нанимателю о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

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

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. контролировать соблюдение работниками требований по охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда;

31.2. добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В целях профилактики производственного травматизма продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма»;

31.3. постоянно осуществлять контроль за обеспечением:

работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки;

работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами;

помещений гимназии медицинскими аптечками;

прохождения работниками санитарно-гигиенического обучения и аттестации;

31.4. направить совместные усилия на выполнение требований Директив №№ 1, 3;

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

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

31.7. 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;

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

31.8. принимать участие в совместных семинарах по охране труда с участием представителей отдела и учреждений, районного отраслевого профсоюза и Витебского областного управления Департамента.

## ГЛАВА 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ГИМНАЗИИ

32. Наниматель обязуется:

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

32.2. предоставлять время для посещения спортивного зала работникам гимназии;

32.3. отчислять Профсоюзу денежные средства для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних ёлок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 % от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств гимназии при их наличии;

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

32.5. проявлять заботу о ветеранах труда и войны, оказывать им посильную действенную помощь и закрепить за каждым ветераном ответственных за эту работу педагогов и учащихся;

32.6. освободить от работы работников для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения.

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части четвертой настоящего пункта, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с нанимателем.

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

32.7. предоставлять гарантии работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы в соответствии с законодательством.

33. Профком обязуется:

33.1. содействовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей;

33.2. осуществлять удешевление стоимости путёвок в оздоровительные лагеря для детей работников – членов Профсоюза гимназии при наличии финансовых возможностей;

33.3. оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый»;

33.4. установить общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Нанимателю;

33.5. оказывать помощь в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации;

33.6. организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город, работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий), культурно-массовые и оздоровительные мероприятия (вечера отдыха, экскурсии, посещение театров, музеев, выставок, чествование юбиляров и т.д.);

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

33.7. ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников гимназии и информировать отдел;

33.8. вести строгий учёт ветеранов труда с ежегодным обновлением списков, выделяя такие категории, как участники Великой Отечественной войны, малолетние узники, инвалиды, одинокие и одиноко проживающие;

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

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

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. представители Профкома включаются в составы создаваемых в гимназии советов и комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников;

35.2. учёт граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством.

Учёт граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жильё, доводятся до сведения коллектива работников;

35.3. совместно ежегодно анализировать обеспеченность жильём работников гимназии и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий;

35.4. содействовать расширению

практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов;

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

35.5. обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять, в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учёте при наличии соответствующих документов;

35.6. осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

лечению работников.

Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник»;

35.7. создавать условия для питания работников;

35.8. создавать реальные условия женщинам для гармоничного сочетания профессиональной деятельности с обязанностями по воспитанию детей, способствовать выделению адресной государственной помощи семьям, имеющим детей;

35.9. ежегодно проводить встречи с разными категориями ветеранов труда, чествовать их с юбилейными датами, приглашать ветеранов на мероприятия, проводимые в гимназии: профсоюзные собрания, торжественные вечера, посвященные государственным праздникам и знаменательным датам гимназии;

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

35.11. окружить заботой и вниманием ветеранов труда, оказывать им посильную действенную помощь и особое внимание уделять одиноким, инвалидам, больным ветеранам труда.

35.12. содействовать закреплению ветеранов отрасли и Профсоюза за первичной профсоюзной организацией гимназии, в том числе и тех ветеранов, которые работали в гимназии и с которым утратили связь, устанавливать шефскую помощь, по возможности оказывать им социальную поддержку.

## ГЛАВА 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЁЖИ

36. Наниматель обязуется:

36.1. содействовать организации отдыха, оздоровления, санаторно-курортного лечения и занятий физической культурой молодёжи гимназии, их медицинских осмотров.

37. Профком обязуется:

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

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

37.2. вовлекать молодёжь в профсоюзную деятельность, выдвигать её представителей в состав профсоюзных органов, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодёжи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Договором;

38.2. содействовать выделению мест для проживания в общежитиях для работающей молодёжи;

38.3. осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодёжи, в том числе молодым специалистам, оказывать материальную помощь, помощь в решении жилищных и бытовых проблем;

38.4. оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь;

38.5. создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодёжи;

38.6. оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям, обеспечивать государственную защиту брака и семьи, материнства, отцовства и детства, повышать качество жизни семей.

## ГЛАВА 8. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО АКТИВА

39. Наниматель обязуется:

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

39.2. 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, проведённых представителями Профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры;

39.3. предоставлять материальную базу на безвозмездной основе для проведения совместных с Профсоюзом мероприятий различного уровня (конференций, семинаров, конкурсов, смотров-конкурсов художественной самодеятельности, спортивных соревнований и туристических слётов);

39.4. обеспечить материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники,

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

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

39.5. создавать в гимназии условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

40. Профком обязуется:

40.1. проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, реализации Договора;

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

41. Стороны пришли к соглашению:

41.1. проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации в гимназии;

41.2. 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», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счёт ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов;

41.3. предоставлять Профкому помещения, при необходимости средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023 г. № 138 «Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом»;

41.4. использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в гимназии условий для обеспечения гласности в деятельности Профсоюза.

Нанимателю обеспечивать предоставление Профкому для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений;

41.5. обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся) председателю Профкома определять только с его согласия;

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

41.6. предоставлять профсоюзным активистам, не освобождённым от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в планы совместной работы органов управления образованием и отраслевого Профсоюза, 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;

41.7. сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени Профсоюза;

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

41.9. учитывать при представлении к поощрению профсоюзных работников ведомственными наградами Министерства образования Республики Беларусь наличие наград Профсоюза;

41.10. Нанимателю применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим поручения в интересах коллектива по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в рамках реализации норм Договора, в том числе в вопросах защиты трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга (культурно-массовой и спортивно-массовой работы) и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профкома;

41.11. председатель Профкома может освобождаться от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка;

41.12. общественную работу в интересах коллектива работников не освобождённые председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время;

41.13. 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,

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса:

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

работников, избранных в районные, городские, областной, Республиканский комитеты Профсоюза и не освобождённых от работы – с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

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

41.14. привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 44.13 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия Профкома;

41.15. 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, переведённых на контрактную форму найма и не освобождённых 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;

41.16. 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,

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

предусмотренным Трудовым кодексом;

41.17. за работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени Профсоюза, сохраняется средний заработок на весь период переговоров;

41.18. сохранить за работниками, избранными в вышестоящие профсоюзные органы с отрывом от производства, право состоять на учёте для улучшения жилищных условий по месту прежней работы.

## ГЛАВА 9. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

42. Наниматель обязуется:

42.1. при изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций образования поставить в известность коллектив и Профсоюз;

42.2. проводить политику, обеспечивающую социально-экономические и правовые гарантии коллективу работников при изменении форм собственности.

43. Профком обязуется:

43.1. участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников – членов Профсоюза;

43.2. вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективам работников при изменении форм собственности;

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

44. Стороны пришли к соглашению:

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

44.2. изменение подчинённости, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомления Профкома.

## ГЛАВА 11. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

45. Наниматель обязуется рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении настоящего Договора

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

в недельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств настоящего Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

46. Стороны пришли к соглашению:

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

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

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат; привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

46.3. контроль за ходом выполнения Договора, разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляют Профком, Наниматель, постоянная комиссия;

46.4. не реже одного раза в полугодие (как правило, в июле и январе) проводится проверка выполнения Договора (с составлением акта или справки). Итоги рассматриваются на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Нанимателя или на профсоюзном собрании, с последующими отчетами Нанимателя и председателя Профкома на собрании коллектива работников – членов Профсоюза;

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

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

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

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

46.7. для разрешения коллективного трудового спора Нанимателем и

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома;

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

Одобрено на профсоюзном собрании  
работников – членов Профсоюза  
Протокол № 3 от 30 сентября 2025 г.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

\_\_\_\_\_Л.П.Левкович

Председатель профсоюзного комитета  
государственного учреждения  
образования «Гимназия № 1  
г.Витебска имени Ж.И.Алфёрова»

\_\_\_\_\_И.В.Москалёва  
30.09.2025

## УТВЕРЖДЕНО

Приказ  
директора государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»  
30.09.2025 № 423

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке осуществления премирования  
работников государственного учреждения  
образования «Гимназия № 1 г. Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

1. Настоящее положение осуществления премирования работников государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Витебска имени Ж.И.Алфёрова» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

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

3. Источниками средств, направляемых на премирование, являются средства бюджета в размере 20 процентов (далее – %) от суммы окладов работников в рамках, предусмотренных бюджетных ассигнований на оплату труда работникам, внебюджетные средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством, кроме этого, на премирование направляются неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

4. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ, на основании приказа директора по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – профсоюзный комитет) в соответствии с настоящим Положением.

5. Распределение средств, выделенных на премирование работников,

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

осуществляет комиссия, созданная директором.

6. Премированию подлежат все категории работников, в том числе совместители. Премия максимальными размерами не ограничивается.

7. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий месяц и выплачивается в сроки выплаты заработной платы.

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

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

9. Работникам учреждения добросовестно и качественно выполняющим свои должностные обязанности, не имеющим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины устанавливается ежемесячная основная премия в размере 5%, от оклада за фактически отработанное время.

10. Дополнительная премия устанавливается в соответствии с показателями премирования, установленными в пункте 11 настоящего положения из неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, в процентном отношении от оклада.

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

№ п/п	Показатели премирования	Размер премии в % от оклада
11.1.	результативное осуществление организационно-хозяйственной деятельности гимназии	50%
11.2.	обеспечение здоровьесберегающей и развивающей среды, целесообразное и эффективное обновление и развитие материально-технической базы учреждения, проведение ремонтов	50%
11.3.	высокое качество организации питания учащихся	50%
11.4.	увеличение (обеспечение высокого уровня) охвата горячим питанием	30%

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

11.5.	своевременная и качественная подготовка гимназии к началу учебного года, четверти, к работе в осенне-зимний период	50%
11.6.	эффективный контроль за соблюдением финансовой и трудовой дисциплины, содержанием здания и территории	50%
11.7.	выполнение целевых показателей по экономии энергоресурсов	20%
11.8.	эффективная организация работы по соблюдению законодательства об охране труда и безопасной эксплуатации зданий и сооружений учреждения	30%
11.9.	отсутствие случаев травматизма среди учащихся и работников, обеспечение и соблюдение правил безопасных условий труда, отсутствие случаев нарушений правил внутреннего трудового распорядка	20%
11.10.	проведение оздоровительной кампании (организация и обеспечение работы оздоровительного лагеря с дневным пребыванием), обеспечение занятости учащихся в каникулярный период	20%
11.11.	высокие результаты работы, достижение стабильных положительных результатов при выполнении учебных планов и программ по обучению и воспитанию учащихся	50%
11.12.	совершенствование образовательного процесса, внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	30%
11.13.	обеспечение высокого качества образовательного процесса по итогам работы за год, четверть, а также по итогам проведения самоконтроля и других видов контроля	50%
11.14.	обеспечение условий для развития способностей и интересов учащихся, результативность работы объединений по интересам и других внеклассных мероприятий	20%
11.15.	организация осуществления экспериментальной (инновационной) деятельности в сфере образования: районные творческий проекты; областные исследовательские проекты; республиканские экспериментальные, инновационные проекты	20% 30% 50%
11.16.	участие в реализации экспериментальных, инновационных, областных исследовательских, районных творческих проектов	10%
11.17.	работа в классах (группах) с изучением предметов на повышенном уровне, классах (группах) профессиональной направленности	10%

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

11.18.	эффективная работа с высокомотивированными учащимися	10%
11.19.	подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям, выставкам, конференциям, мероприятиям различного уровня: районный, городской; областной; республиканский; международный	10% 20% 30% 50%
11.20.	результативное участие в олимпиадах, смотрах, конкурсах, соревнованиях, выставках, конференциях, мероприятиях различного уровня: районный, городской; областной; республиканский; международный	10% 30% 50% 100%
11.21.	организация и проведение семинаров, конференций по направлениям деятельности районных, городских, областных и др.	10% 20%
11.22.	участие в подготовке и проведении педагогических советов, семинаров, конференций, районных методических объединений	10%
11.23.	эффективное руководство учебно-методическим объединением педагогов гимназии, учреждений общего среднего образования Октябрьского района г. Витебска	15%
11.24.	организация, подготовка и участие в проведении массовых мероприятий (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах, акциях и т.п.) с учащимися или работниками	20%
11.25.	организация и проведение туристско-краеведческой работы с учащимися или работниками	10%
11.26.	обобщение и пропаганда опыта работы гимназии	20%
11.27.	эффективность организации работы по повышению квалификации педагогических кадров, сопровождению молодых специалистов	20%
11.28.	эффективное и целесообразное развитие дополнительных образовательных услуг на платной (договорной) основе	20%
11.29.	эффективная организация и проведение социальной, воспитательной и идеологической работы с учащимися	20%
11.30.	результативная работа по защите прав и законных интересов несовершеннолетних, профилактике безнадзорности, семейного неблагополучия	40%

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

11.31.	представление собственного эффективного педагогического опыта, участие в конкурсах профессионального мастерства гимназический районный (городской) областной республиканский уровни	10% 20% 30% 50%
11.32.	обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	10%
11.33.	участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации учебных мест	20%
11.34.	своевременное обновление сайта, работа с интернет-ресурсами, электронными обращениями	20%
11.35.	ведение электронных баз данных	20%
11.36.	активная и результативная работа, обеспечивающая качество образовательного процесса, в зависимости от трудового вклада	до 50%
11.37.	большой объём и разнообразность выполняемой работы, выполнение поручений, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда; выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
11.38.	общественная работа в интересах коллектива по содействию в реализации норм защиты трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга (культурно-массовой и спортивно-массовой работы) и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе	до 50%
11.39.	в других случаях по решению руководства (комиссии) и согласованию с профсоюзным комитетом	до 50%

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

13. При наложении дисциплинарного взыскания на работника учреждения образования размер ежемесячной премии снижается с месяца следующего за месяцем издания приказа.

	Показатели снижения премии	%	Сроки
13.1.	наличие обоснованных обращений граждан по вопросам некачественной организации образовательного процесса, межличностного взаимодействия участников образовательного процесса;	20%	на месяц

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

13.2.	ненадлежащая и не качественная подготовка и ведение документации; недостоверность информации, предоставляемой в вышестоящие органы	20%	на месяц
13.3.	случаи детского травматизма, произошедшие в учреждении образования	30%	на месяц
13.4.	ненадлежащее исполнение законодательства и локальных правовых актов вышестоящих органов и организаций	30%	на месяц
13.5.	нарушение правил охраны труда	30%	на месяц
13.6.	невыполнение обязательств по коллективному договору	30%	на месяц
13.7.	нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения	50%	на месяц
13.8.	ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов	50%	на месяц
13.9.	нарушение трудовой и исполнительской дисциплины	50%	на месяц
13.10.	нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности, установленные факты отсутствия контроля за финансово-хозяйственной деятельностью;	50%	на месяц
13.11.	несвоевременное выявление неблагоприятной для детей обстановки, ненадлежащая защита прав и законных интересов детей	50%	на месяц
13.12.	не исполнение законодательных актов и локальных документов вышестоящих органов и организаций	50%	на месяц

14. При наложении дисциплинарного взыскания на работника учреждения образования лишается ежемесячной премии с месяца следующего за месяцем издания приказа.

Показатели лишения премии (100%)		
14.1.	прогул (отсутствие на рабочем месте более 3 часов без уважительной причины)	на месяц
14.2.	грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка	на месяц
14.3.	необеспечение безопасных условий для обучающихся и работников при организации деятельности учреждения (грубое нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности, наличие несчастных случаев в учреждении).	на месяц

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

14.4.	противоправное неисполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов;	на месяц
14.5.	халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб	на месяц
14.6.	превышение должностных полномочий, а также несоблюдение ограничений, установленных законодательством о борьбе с коррупцией, Законом Республики Беларусь «О государственной службе» и иными законодательными актами.	на месяц

15. Лишение работника учреждения образования премии частично или полностью оформляется приказом директора гимназии по согласованию с Профкомом с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная записка с работника. Профком защищает интересы при этом только членов профсоюза.

16. Премирование директора гимназии осуществляется отделом по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска в порядке и сроки, установленные им.

#### СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
государственного учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Витебска  
имени Ж.И. Алфёрова»  
15.09.2025 № 19/140

Наниматель

\_\_\_\_\_

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

И.В.Москалёва

## УТВЕРЖДЕНО

Приказ  
директора государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»  
30.09.2025 № 423

## ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок и доплат  
работникам государственного  
учреждения образования «Гимназия № 1  
г. Витебска имени Ж.И.Алфёрова»

1. Положение об установлении надбавок и доплат работникам государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Витебска имени Ж.И.Алфёрова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

2. Установление надбавок производится с целью повышения творческой активности и качества работы работников, совершенствования ими образовательного процесса и укрепления материально-технической базы гимназии.

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

4. Положение распространяется на всех работников гимназии, в том числе на совместителей, а также принятых и уволенных работников в период, за который устанавливается надбавка, с учетом фактически отработанного времени, выполненного объема работы.

Надбавки выплачиваются в сроки выплаты заработной платы.

5. Надбавка за специфику работы в сфере образования работникам устанавливается:

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

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

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

5.1.2. имеющим вторую квалификационную категорию, – 35%;

5.1.3. имеющим первую квалификационную категорию, – 45%;

5.1.4. имеющим высшую квалификационную категорию, – 60%;

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

5.2.1. не имеющим квалификационной категории, – 30%;

5.2.2. имеющим вторую квалификационную категорию, – 40%;

5.2.3. имеющим первую квалификационную категорию, – 50%;

5.2.4. имеющим высшую квалификационную категорию, – 65%;

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

5.3. заместителям директора из числа педагогических работников – 30%.

6. Надбавка за характер труда устанавливается:

6.1. педагогическим работникам (за исключением заместителей руководителя) за выполнение отдельных видов работ:

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

6.1.2. за работу по организации питания учащихся, оздоровления учащихся, в том числе в каникулярный период;

6.1.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;

6.1.4. за работу с одаренными и талантливыми учащимися (подготовка учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях, творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий);

6.1.5. за организацию участия учащихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;

6.1.6. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов;

6.1.7. за работу в классах (группах) с изучением предметов на повышенном уровне;

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

### 6.1.8. за профориентационную работу.

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

На установление надбавки за характер труда педагогическим работникам направляются средства в размере 10% суммы окладов педагогических работников.

Надбавка не выплачивается за периоды:

отпуска без сохранения заработной платы; трудовых отпусков;

временной нетрудоспособности; повышения квалификации;

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

Конкретный размер надбавки устанавливается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения Белорусского профессионального союза работников образования и науки на основании настоящего Положения.

Надбавка может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

Надбавка устанавливается педагогическим работникам на месяц, в том числе совместителям, вновь принятым.

6.2. работникам гимназии, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, секретарю учебной части, рабочим, направляя на эти цели средства в размере от 50% до 110% (включительно) сумм окладов этих работников (конкретный размер определяется отделом по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска):

6.2.1. за рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов;

6.2.2. за объем и сложность выполняемых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, нормами труда, сроки и качество их выполнения;

6.2.3. за выполнение особо важных (срочных) работ;

6.2.4. за качественное и своевременное выполнение работ;

6.2.5. за компетентность, ответственность и инициативность в работе.

Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60% (включительно) от оклада.

Надбавка может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

суммируются.

Надбавка устанавливается на месяц, в том числе вновь принятым работникам, совместителям.

Надбавка выплачивается за фактически отработанное время.

Конкретный размер надбавки устанавливается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения Белорусского профессионального союза работников образования и науки на основании настоящего Положения.

7. Надбавка молодым специалистам устанавливается:

7.1. педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы в размере 45 % от оклада;

7.2. педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных

в пункте 8.1.), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы в размере 30 % от оклада;

7.3. специалистам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы образования (за исключением указанных в пунктах 8.1., 8.2.), в течение срока обязательной работы в размере 20 % от оклада.

7.4. В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы образования до даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении на работу)) надбавка, указанная в пункте 8 молодым специалистам, устанавливается в течение срока обязательной работы с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении на работу)).

7.5. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим срок обязательной работы по распределению (перераспределению), направлению на работу (последующему направлению на работу) и продолжающим работать на должностях педагогических работников, надбавка молодым специалистам

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 % от оклада.

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

8.1. на установление надбавки направляются средства в размере 15% сумм окладов работников;

8.2. размер надбавки каждого работника гимназии определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств дифференцированно с учетом его личного вклада в работу гимназии, и максимальными размерами не ограничивается;

8.3. надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе и совместителям;

8.4. для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в гимназии создается комиссия, которая на основании Положения определяет размеры надбавок;

8.5. надбавка устанавливается, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполненной работы);

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

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

8.8. размер надбавки за высокие достижения в труде работникам устанавливается с учетом качества выполнения должностных обязанностей, результатов деятельности гимназии в процентах от оклада по следующим основаниям:

№ п/п	Основания	Размер надбавки в % от оклада
8.8.1.	за высокие результаты работы, подтвержденные в ходе различных видов контроля, мониторинговых мероприятий	50%
8.8.2.	оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	50%
8.8.3.	подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций	20%

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной профсоюзной организации

И.В.Москалёва

8.8.4.	совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	20%
8.8.5.	организация подготовки и проведения массовых мероприятий с работниками и учащимися	30%
8.8.6.	высокая эффективность организации труда и управленческой деятельности	40%
8.8.7.	обеспечение своевременной и качественной подготовки гимназии к новому учебному году, четверти	50%
8.8.8.	эффективное руководство работой по хозяйственному обслуживанию здания, помещений и прилегающей территории; обеспечение сохранности имущества	30%
8.8.9.	участие в экспериментальной (инновационной) деятельности в сфере образования, в том числе руководство и консультирование реализации экспериментальных (инновационных) проектов творческие проекты (районный уровень) исследовательские творческие проекты (областной уровень) экспериментальные (инновационные) проекты (республиканский уровень)	10% 30% 50%
8.8.10.	подготовка и издание методических пособий, разработок, подготовка статей для периодической печати	20 %
8.8.11.	пропаганда и распространение эффективного педагогического опыта гимназический уровень районный (городской) уровень областной уровень республиканский уровень	10% 20% 30% 50%
8.8.12.	участие в работе по развитию материально-технической базы гимназии, кабинетов, помещений	20%
8.8.13.	эффективное руководство учебно-методическим объединением педагогов гимназии, учреждений общего среднего образования Октябрьского района г. Витебска	10%
8.8.14.	подготовка и результативное участие в профессиональных и творческих конкурсах гимназический уровень районный (городской) уровень областной уровень республиканский уровень	10% 20% 30% 50%
8.8.15.	проведение открытых уроков, методических недель и семинаров	30%

Наниматель

\_\_\_\_\_

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

И.В.Москалёва

8.8.16.	подготовка учащихся к участию в предметных олимпиадах, конференциях, конкурсах, культурно-массовых, спортивных и других мероприятиях районный (городской) уровень областной уровень республиканский уровень международный уровень	10 % 30% 50% 100%
8.8.17.	результативное участие учащихся в предметных олимпиадах, конференциях, конкурсах, культурно-массовых, спортивных и других мероприятиях районный (городской) уровень областной уровень республиканский уровень международный уровень	10 % 30% 50% 100%
8.8.18.	эффективная организация работы оздоровительного лагеря с дневным пребыванием, мероприятий с воспитанниками лагеря	50%
8.8.19.	обеспечение занятости учащихся в каникулярный период	20%
8.8.20.	организация временной трудовой занятости учащихся	30%
8.8.21.	участие в эстетическом оформлении учебных кабинетов, благоустройстве, озеленении территории гимназии	10%
8.8.22.	работа по учету детей в целях получения ими общего среднего, специального образования на уровне общего среднего образования	20%
8.8.23.	эффективная работа по обеспечению защиты прав и законных интересов несовершеннолетних учащихся	50%
8.8.24.	эффективная работа с законными представителями учащихся, обращениями граждан	30%
8.8.25.	эффективная работа по профилактике противоправного поведения учащихся	50%
8.8.26.	сопровождение сайта гимназии, работа с Интернет-ресурсами	20%
8.8.27.	ведение электронных баз данных, сопровождение платформ edPay, iPay, schools.by и др.	20%
8.8.28.	оформление документации по питанию учащихся	30%
8.8.29.	обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	20%

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

8.8.30.	общественная работа в интересах коллектива: содействие реализации норм охраны труда; организация досуга, пропаганда здорового образа жизни (организация и участие в социально значимых, культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятиях); создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	до 50%
8.8.31.	экономия (рациональное использование) материальных и энергетических ресурсов	30%
8.8.32.	подготовка кабинетов и лабораторий к новому учебному году	10%
8.8.33.	вклад в укрепление учебно-методической базы гимназии	10%
8.8.34.	вклад в развитие и сохранение материально-технической базы гимназии	30%
8.8.35.	образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	10%
8.8.36.	увеличение объема и разновидности выполняемой работы (услуги), ее интенсивности	до 50 %
8.8.37.	увеличение объема и интенсивности труда при подготовке к конкурсам, конференциям, социально значимым мероприятиям, культурно-массовым, спортивным и др. мероприятиям	до 50 %
8.8.38.	за компетентность, ответственность и инициативность в работе	до 50 %
8.8.39.	стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение (обеспечение высоких) показателей работы гимназии	50%

8.9. надбавка может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются;

8.10. конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг).

9. Надбавка за классное руководство устанавливается учителям, выполняющим функции классного руководителя, приказом директора на учебный год, в размере 100% базовой ставки.

В случае длительного отсутствия классного руководителя приказом директора эта функция возлагается на другого учителя, которому устанавливается соответствующая надбавка.

10. Доплата за особые условия труда устанавливается на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул заведующему библиотекой, библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 процентов одному работнику;

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

конкретный размер доплат работникам определяется руководителем в зависимости от особенностей выполняемой ими работы.

11. Надбавки директору гимназии устанавливаются отделом по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска в порядке и сроки, установленные им.

## СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
государственного учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»  
15.09.2025 № 19/140

Наниматель

\_\_\_\_\_

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

И.В.Москалёва

УТВЕРЖДЕНО

Приказ

директора государственного  
учреждения образования «Гимназия  
№ 1 г.Витебска имени  
Ж.И.Алфёрова»  
30.09.2025 № 423

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления  
единовременной выплаты на оздоровление  
работникам государственного учреждения  
образования «Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

1. Настоящее положение разработано на основании п. 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», регулирует порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г.Витебска имени Ж.И.Алфёрова» (далее – работники).

2. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление работникам (далее – единовременная выплата) направляются средства, выделяемые из бюджета, если иное не установлено законодательством, из расчета одного оклада работника.

3. Порядок и условия осуществления 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.

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

5. Расчет средств фонда, направляемого для оказания единовременной выплаты работникам, производится ежегодно на

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

И.В.Москалёва

календарный год, в дальнейшем фонд пересматривается в связи с изменением окладов работников.

6. Конкретный размер 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 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 течении 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.

7. Единовременная выплата осуществляется один раз в календарный год, как правило, при предоставлении трудового отпуска. В случае неиспользованного трудового отпуска в календарном году – в конце календарного года, или при увольнении (пропорционально отработанному времени).

8. Единовременная выплата осуществляется на основании заявления работника, в соответствии с приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Белорусского профессионального союза образования и науки государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Витебска имени Ж.И.Алфёрова».

9. Единовременная выплата директору гимназии оказывается из средств гимназии отделом по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска по согласованию с Октябрьским г. Витебска районным

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

комитетом Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
государственного учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»  
15.09.2025 № 19/140

Наниматель

\_\_\_\_\_

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

И.В.Москалёва

УТВЕРЖДЕНО  
 Приказ  
 директора государственного  
 учреждения образования «Гимназия  
 № 1 г.Витебска имени  
 Ж.И.Алфёрова»  
 30.09.2025 № 423

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
 о порядке оказания материальной  
 помощи работникам  
 государственного учреждения  
 образования «Гимназия № 1 г.Витебска  
 имени Ж.И.Алфёрова»

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», регулирует порядок, условия и размеры оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г.Витебска имени Ж.И.Алфёрова» (далее – работники).

2. На оказание материальной помощи направляются бюджетные средства в пределах выделенных бюджетных ассигнований из расчета 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

3. Материальная помощь работникам оказывается, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями в пределах выделенных бюджетных средств.

4. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, с указанием причин и предоставлением копий документов о необходимости оказания материальной помощи, в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

- |  |    |
|--|----|
| 4.1. рождение ребенка  | 10 |
| 4.2. бракосочетание работника  | 10 |
| 4.3. пострадавшим вследствие стихийного бедствия   | 10 |
| 4.4. при несчастных случаях в семье работника  | 10 |
| 4.5. смерти близкого родственника работника<br>(муж, жена, дети, родители, брат, сестра) | 10 |
| 4.6. продолжительной болезни работника (свыше 30<br>календарных дней)                    | 5  |
| 4.7. многодетным семьям, имеющим трех и более детей (не<br>более одного раза в год)      | 5  |

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
 профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

- |   |      |
|---|------|
| 4.8. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (не более одного раза в год)  | 5    |
| 4.9. при проведении платного лечения, на частичную оплату (не более одного раза в год)  | 5    |
| 4.10. в связи с юбилейными датами со дня рождения работника (50, 60, и т.д. лет)  | 5    |
| 4.11. оздоровления работников (санаторно-курортное лечение) и их детей (санаторно-курортное лечение, детский оздоровительный лагерь) (не более одного раза в год) | 5    |
| 4.12. при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию   | 5    |
| 4.13. в других случаях по заявлению работника и совместному решению руководства и профсоюзного комитета   | до 5 |

5. Материальная помощь выплачивается в ближайший срок выплаты заработной платы.

6. Материальная помощь не оказывается работникам, работающим в гимназии по совместительству.

7. Средства на оказание материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, распределяются между работниками в равных долях в конце года, пропорционально отработанному за год периоду.

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

9. Материальная помощь директору оказывается из средств гимназии отделом по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска по согласованию с Октябрьским г. Витебска районным комитетом Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

## СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
государственного учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»  
15.09.2025 № 19/140

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ  
директора государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Витебска  
имени Ж.И. Алфёрова»  
30.09.2025 № 423

## ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавки за высокие  
достижения в труде педагогическим работникам  
государственного учреждения  
образования «Гимназия № 1 г. Витебска  
имени Ж.И. Алфёрова»,  
оказывающим образовательные услуги  
на платной основе

1. Положение об установлении надбавки за высокие достижения в труде педагогическим работникам государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Витебска имени Ж.И. Алфёрова», оказывающим образовательные услуги на платной основе (далее – Положение), разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 «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 Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

2. Установление надбавки производится с целью повышения качества работы и творческой активности педагогических работников, оказывающих образовательные услуги на платной основе.

3. Источником средств, направляемых на установление надбавки, являются средства от приносящей доходы внебюджетной деятельности в пределах выделенных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

4. Размер надбавки каждого педагогического работника, оказывающего образовательные услуги на платной основе, определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств дифференцированно с учетом его личного вклада и максимальными размерами не ограничивается.

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

5. Надбавка устанавливается всем педагогическим работникам, оказывающим образовательные услуги на платной основе, в том числе совместителям.

6. Надбавка устанавливается, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполненной работы).

7. Надбавка не выплачивается за периоды: отпуска без сохранения заработной платы; временной нетрудоспособности; трудового отпуска; повышения квалификации; за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется заработная плата.

8. Для установления надбавки в гимназии создается комиссия, которая на основании Положения определяет размеры надбавок

9. Конкретный размер надбавки устанавливается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

10. Размеры надбавки устанавливаются в процентах от оклада по следующим основаниям:

№	Показатели, основания и условия	Размер надбавки в % от оклада не превышает %
10.1.	творческий подход в организации образовательного процесса	20 %
10.2.	разработка, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания)	20 %
10.3.	стабильное, непосредственное влияние педагогического работника на улучшение показателей работы учреждения образования	20 %
10.4.	развитие образовательных услуг на платной основе	20 %

## СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
государственного учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Витебска  
имени Ж.И. Алфёрова»  
15.09.2025 19/140

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ  
директора государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Витебска  
имени Ж.И. Алфёрова»  
30.09.2025 № 423

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке осуществления премирования  
работников государственного учреждения  
образования «Гимназия № 1 г. Витебска  
имени Ж.И. Алфёрова», оказывающих  
образовательные услуги  
на платной основе

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

2. Премирование осуществляется с целью стимулирования труда работников гимназии, оказывающих образовательные услуги на платной основе, повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и воспитания, в зависимости от конечных результатов их работы.

3. Источником средств, направляемых на премирование, являются средства от приносящей доходы внебюджетной деятельности в пределах выделенных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

4. Премирование работников устанавливается ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ, на основании приказа директора по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – профсоюзный комитет) в соответствии с настоящим Положением.

5. Распределение средств, выделенных на премирование работников, осуществляет комиссия, созданная директором.

6. Премированию подлежат все категории работников, в том числе совместители. Премия максимальными размерами не ограничивается.

7. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий месяц и выплачивается в сроки выплаты

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

заработной платы.

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

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

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

10. Показатели и размеры премирования из неиспользованных средств премиального фонда:

11.

№ п/п	Показатели премирования	Размер премии в % от оклада
11.1.	совершенствование образовательного процесса, внедрение в практику наиболее эффективных методик, форм и средств обучения	20%
11.2.	обеспечение эффективного образовательного процесса	15%
11.3.	создание условий для развития способностей и интересов учащихся	до 20%
11.4.	развитие дополнительных образовательных услуг на платной основе	20%

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

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

14. Лишение работника учреждения образования премии частично или полностью оформляется приказом директора гимназии по согласованию с Профкомом с указанием причин лишения премии.

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

При этом должна быть истребована объяснительная записка с работника.  
Профком защищает интересы при этом только членов профсоюза.

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
государственного учреждения образования  
«Гимназия № 1 г. Витебска  
имени Ж.И. Алфёрова»  
15.09.2025 № 19/140

Наниматель

\_\_\_\_\_

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

И.В.Москалёва

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п\п	Наименование организаций образования	Наименование профессий, должностей.	Количество дней дополнительного отпуска
1.	ГУО «Гимназия № 1 г.Витебска имени Ж.И.Алфёрова»	библиотекарь; заведующий библиотекой; заместитель директора по хозяйственной работе; педагог дополнительного образования; руководитель коллектива художественного творчества, имеющего наименование «народный» («образцовый»)	5
		инженер-программист; инспектор по кадрам; секретарь; секретарь учебной части	4
		оператор ЭВМ	3
		гардеробщик; лаборант; охранник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; столяр; сторож; уборщик помещений; уборщик территории	2
		все работники, имеющие основной трудовой отпуск 56 календарных дней	2

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

Л.П.Левкович

30.09.2025

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

И.В.Москалёва

30.09.2025

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Заместитель директора по хозяйственной работе.
2. Заведующий библиотекой.
3. Библиотекарь.
4. Гардеробщик.
5. Заведующие мастерскими, кабинетами, спортзалом.
6. Инспектор по кадрам.

Основание:

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

Директор государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Витебска имени Ж.И.Алфёрова»

30.09.2025

Л.П.Левкович

Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г. Витебска имени Ж.И.Алфёрова»

30.09.2025

И.В.Москалёва

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

Название организации образования	Наименование профессии, должности	Учетный период
Государственное учреждение образования «Гимназия № 1 г.Витебска имени Ж.И.Алфёрова»	Сторож	полугодие

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь

Директор государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г.Витебска имени Ж.И.Алфёрова»

Л.П.Левкович

30.09.2025

Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г.Витебска имени Ж.И.Алфёрова»

И.В.Москалёва

30.09.2025

Отзыв работника  
из отпуска

Наниматель может отозвать работника (с его согласия) из отпуска в случае производственной необходимости:

1. подготовка к новому учебному году;
2. выполнение срочных работ;
3. ликвидация последствий чрезвычайной ситуации;
4. в связи с производственной необходимостью.

Основание: ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

Л.П.Левкович

30.09.2025

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

И.В.Москалёва

30.09.2025

Разделение отпуска  
на три части

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

в связи с работой в летних загородных оздоровительных лагерях;  
при необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет;

при необходимости ухода за больными родителями или детьми;  
по уходу за больным ребенком, внуком, инвалидом в возрасте до 18 лет;

в связи с производственной необходимостью;

по другим уважительным причинам (по договоренности с нанимателем).

Основание: ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

Л.П.Левкович

30.09.2025

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

И.В.Москалёва

30.09.2025

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей**  
**работников, подлежащих**  
**периодическим медицинским**  
**осмотрам**

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

Наниматель

\_\_\_\_\_

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

И.В.Москалёва

б.	Работники учреждений общего среднего образования	Приложение 3 П.22 <sup>1</sup> . Работы в учреждениях образования для детей, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год
----	--	---	-------------

Основание:

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, ст.ст. 103, 228, 275.

Примечание.

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

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

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

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

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

по инициативе работодателя:

в случае изменений условий труда работающего;

при заболевании (травме) работающего с временной утратой

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

трудоспособности свыше трёх месяцев;

по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им  
возраста трёх лет;

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;

по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

Л.П.Левкович

30.09.2025

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

И.В.Москалёва

30.09.2025

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

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

Наниматель

\_\_\_\_\_

Л.П.Левкович

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

И.В.Москалёва

		Противогаз		До износа		
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм х/б (куртка х/б и полукombineзон х/б)	ЗМи			
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		Рукавицы комбинированные		До износа		
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>				
		Перчатки резиновые	Вн	До износа		
		Перчатки х/б	Ми	До износа		
		Очки защитные	Г	До износа		
		Респиратор		До износа		
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>				
		Каска защитная		24		
		Пояс предохранительный ляточный		Дежурный		
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>				
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36		
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36		
Сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве	СлТн30	24				
Перчатки зимние двухпалые	Тн	До износа				
5.	Сторож	<i>При работе вахтером:</i>				
		Халат х/б	ЗМи	12		
		<i>При работе сторожем:</i>				
		Костюм х/б	ЗМи	12		
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>				
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36		
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный		
		Сапоги резиновые	В	24		
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
		Полушубок	Тн	Дежурный		
		Валяная обувь	Тн20	48		
Галоши на валяную обувь		24				
Рукавицы утеплённые	Тн	До износа				
6.	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12		
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа		
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>				
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12		

Наниматель

Л.П.Левкович

Председатель Первичной профсоюзной организации

И.В.Москалёва

		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
7.	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б	ЗМи	12	
8.		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	12	
9.		Фартук х/б	Ми	6	
10.		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
11.		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
12.		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
13.		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
14.		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
15.		Валяная обувь	Тн20	48	
16.		Галоши на валяную обувь		24	
17.	Педагог дополнительного образования (клуба по интересам, секции, студии и других)	<i>При работе, связанной с загрязнением:</i> Халат х/б	ЗМи	До износа	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	

Основание:

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

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

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 июля 2009 г. № 93 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования».

4. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты

Наниматель

\_\_\_\_\_ Л.П.Левкович

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В.Москалёва

рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 № 50).

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

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

Л.П.Левкович

30.09.2025

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

И.В.Москалёва

30.09.2025

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,  
которые должны обеспечиваться  
смывающими и обезвреживающими  
средствами

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

Основание:

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

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

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

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

Л.П.Левкович

30.09.2025

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

И.В.Москалёва

30.09.2025

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
помещений учреждения  
для обеспечения медицинскими аптечками  
с целью оказания первой помощи  
при несчастных случаях

1. Кабинеты химии, физики, биологии, информатики и трудового обучения.
2. Спортивный, гимнастические залы.

Основание:

1. Статья 30 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З.

2. Пункт 64 главы 4 Межотраслевых общих правил по охране труда, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 03.06.2003 № 70 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.09.2011 № 96).

3. Пункт 46 главы 5 Специфических санитарно-гигиенических требований к содержанию и эксплуатации учреждений образования, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь 07.08.2019 № 525.

4. Постановление Министерства образования Республики Беларусь 03.08.2022 № 227 «Об утверждении правил безопасности, правил расследования и учета несчастных случаев, произошедших с обучающимися».

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

30.09.2025

Л.П.Левкович

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

30.09.2025

И.В.Москалёва

Список  
профессий и должностей работников, подлежащих  
санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

1. Начальник оздоровительного лагеря.
2. Уборщик помещений.

Основание:

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 № 117 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.12.2019 № 120) «Об установлении перечня платных санитарно-эпидемиологических услуг».

2. Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 15.08.2003 № 90 «Об организации и проведении гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников».

Директор государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

Л.П.Левкович

30.09.2025

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
учреждения образования  
«Гимназия № 1 г.Витебска  
имени Ж.И.Алфёрова»

И.В.Москалёва

30.09.2025

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование организации образования	Название профессий и должностей работников	Продолжительность основного отпуска
1.	Учреждение общего среднего образования	Директор Заместитель директора по учебной (воспитательной) работе Педагог-организатор Педагог социальный Педагог-психолог Руководитель по военно-патриотическому воспитанию Руководитель физического воспитания Учитель	56
		Педагог дополнительного образования Руководитель коллектива художественного творчества, имеющего наименование «народный» («образцовый»)	30
2.	Все организации образования	Инвалиды Лица моложе 18 лет	30

Основание:

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

Директор государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г.Витебска имени Ж.И.Алфёрова»

Л.П.Левкович

30.09.2025

Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Гимназия № 1 г.Витебска имени Ж.И.Алфёрова»

И.В.Москалёва

30.09.2025