

СОГЛАШЕНИЕ

между

**отделом образования, спорта и туризма администрации
Железнодорожного района г. Гомеля и
Железнодорожной районной г. Гомеля организацией
Белорусского профессионального союза работников
образования и науки на 2022-2025 годы**

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Раздел I «Общие положения»	- 2
2.	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	- 6
3.	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	- 13
4.	Раздел IV «Гарантии занятости»	- 20
5.	Раздел V «Охрана труда»	- 27
6.	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	- 30
7.	Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»	- 33
8.	Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	- 37
9.	Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	- 37
10.	Приложение № 1 – Положение об оказании материальной помощи	- 45
11.	Приложение № 2 – Положение о премировании	- 46
12.	Приложение № 3 – Положение об установлении надбавок	- 50
13.	Приложение № 4 – Положение о единовременной выплате	- 53
14.	Приложение № 5 – Мероприятия по охране труда	- 55
15.	Приложение № 6 – Перечень профессий и должностей, работникам которых предусмотрена бесплатная выдача средств индивидуальной защиты и санитарно-гигиенической одежды	- 57
16.	Приложение № 7 – Перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами	- 63
17.	Приложение № 8- Перечень профессий и должностей работников, для которых обязательно прохождение медицинских осмотров	- 64
18.	Приложение № 9 - Перечень рабочих мест, которым установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	- 67
19.	Приложение № 10- Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, которым установлены доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	- 69
20.	Приложение № 11 – Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	- 71
21.	Приложение № 12 – Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности	- 72
22.	Приложение № 13 - Перечень вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную	- 73



И.А.Маканина



Т.Ф. Стрижак

СОГЛАШЕНИЕ

между отделом образования, спорта и туризма администрации Железнодорожного района г. Гомеля и Железнодорожной г. Гомеля организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025годы

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящее соглашение (далее — Соглашение) заключено между отделом образования, спорта и туризма администрации Железнодорожного района г. Гомеля и Железнодорожной районной г. Гомеля организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022 - 2025 годы (далее – Профсоюз).

2. Сторонами Соглашения являются отдел образования, спорта и туризма администрации Железнодорожного района г. Гомеля (далее – Отдел образования) и Железнодорожная районная г. Гомеля организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Районная организация Профсоюза) (далее - Стороны).

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

4. Соглашение распространяется на нанимателей - организации, подчиненные Отделу образования (далее – система образования), а также работников вышеперечисленных организаций системы образования - только членов Профсоюза.

На государственных служащих действие Соглашения

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

распространяется в части положений, не противоречащих актам законодательства, которые регулируют отношения, связанные с государственной службой в Республике Беларусь.

Отдел образования признаёт Районную организацию Профсоюза полномочным представителем работников организаций системы образования в коллективных переговорах.

5. Соглашение служит основой для коллективных переговоров, заключения местных соглашений, коллективных договоров в системе образования и является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Нормы и гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для всех соответствующих организаций системы образования и не могут быть снижены. Местные соглашения, коллективные договоры могут включать дополнительные более высокие, но не ниже установленных Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности организаций системы образования (далее — внебюджетные средства), местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

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

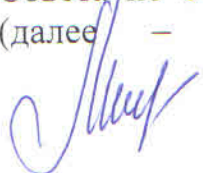
Порядок участия и учета мнения профсоюзных организаций при решении вопросов работников организаций системы образования (согласование проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется Соглашением, коллективным договором, приложениями к нему, другими локальными правовыми актами.

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

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

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

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании районного Совета по социальным и трудовым вопросам в системе образования (далее — Районный Совет). Соглашение подписывается

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

представителями Сторон после одобрения советом Отдела и президиумом (пленумом) районного комитета Профсоюза, в том числе и в формате видеоконференции.

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

7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ, обобщение опыта коллективных договоров организаций системы образования через Районный Совет, а также распространяют положительный опыт этой работы.

В целях предоставления работникам организаций системы образования дополнительных гарантий, обеспечения поддержки и развития учебной, научной, производственной и социальной базы этих организаций за счет средств местных бюджетов целесообразно продолжать практику заключения практики заключения соглашений между соответствующими местными исполнительными и распорядительными органами и территориальными организациями Профсоюза.

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.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего Соглашения решаются Сторонами, Районным Советом по социальным и трудовым вопросам.

9. Отдел образования и Районная организация Профсоюза рекомендуют организациям системы образования, если в них действует несколько профсоюзов, заключать единые коллективные договоры при условии одобрения их на профсоюзных собраниях (конференциях).

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

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

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании Районного Совета.

12. Соглашение вступает в силу со дня его подписания 20 мая 2022 года и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет.

С согласия сторон действие Соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Соглашения оформляется дополнительным соглашением к нему. Стороны совместно реализуют Соглашение в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

утверждаемого ежегодно Плана совместной работы Отдела образования и Районной организации Профсоюза.

13. Проведение переговоров по заключению коллективных договоров, внесение изменений и (или) дополнений в них не должно превышать двух месяцев со дня опубликования Соглашения или изменений и (или) дополнений к нему.

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

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

В случае переименования Сторон Соглашения оно продолжает действовать.

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

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

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на расширенном заседании Районного Совета по трудовым и социальным вопросам, на совместном заседании совета Отдела образования и президиума (плenums) районного комитета Профсоюза, доводятся до сведения организаций системы образования и первичных организаций Профсоюза.

16. Отдел образования представляет Соглашение для регистрации в Комитет по труду, занятости и социальной защите Гомельского областного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

Соглашение считается вступившим в силу со дня подписания (п.12) и является действительным независимо от факта его регистрации.

17. В целях реализации Соглашения Отдел образования доводит его текст, изменения и (или) дополнения в него до организаций, подчиненных Отделу образования, а Районная организация Профсоюза комитет - до организаций Профсоюза, его текст размещается на сайте Отдела образования.

18. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в своих печатных изданиях, на сайте промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

Стороны признали необходимым проведение аналогичной работы сторонами коллективных договоров в системе образования.

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

19. Отдел образования обязуется:

19.1. Проводить работу с организациями, подчиненными Отделу образования :

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

19.1.2. по мере необходимости разрабатывать и направлять разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников системы образования;

19.1.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников системы образования с участием представителей Районной организации Профсоюза;

19.1.4. инициировать внесение в квалификационные характеристики педагогических работников изменения в части уточнения квалификационных требований к лицам для занятия должностей педагогических работников.

19.2. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утвержденной Постановлением Министерства Республики Беларусь от 22.08.2012г. №101 (далее – Инструкция об аттестации)

19.3. Осуществлять контроль за присвоением соответствующей квалификации работникам, кроме педагогических, в соответствии с Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов организаций, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, иными нормативно-правовыми актами.

20. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

20.2. Оперативно доводить до сведения первичных организаций Профсоюза руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению.

20.3. По мере необходимости давать разъяснения на страницах газет по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до заинтересованных.

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

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

21. Отдел образования и Районная организация Профсоюза
обязуются:

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

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

21.1.2. повышения заработной платы работников организаций системы образования, в том числе путём её совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

21.1.3. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы образования;

21.1.4. увеличения бюджетных средств на оплату труда;

21.1.5. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организаций системы образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008 № 1490;

21.1.6. снижения документооборота;

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

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

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

21.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников, в организациях, подчиненных Отделу образования, в рамках компетенции — в организациях системы образования. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

заработной плате.

21.3. Обеспечивать в организациях системы образования объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

Согласование оформляется в соответствии с требованиями Постановления Министерства юстиции Республики Беларусь от 19 января 2009 г. № 4 «Об утверждении Инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях».

22.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам, устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем по согласованию с комитетом Профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции), конференции работников организации или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, целесообразно в организациях системы образования создавать комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей Профсоюза.

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

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с соответствующими комитетами Профсоюза.

Рекомендовать нанимателям в коллективных договорах учреждений образования устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2-х базовых величин работникам, которым присвоены

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

22.3. Материальное стимулирование труда руководителей организаций системы образования осуществляется по согласованию с комитетами Профсоюза, вышестоящими для первичных профсоюзных организаций, в которых эти руководители состоят на профсоюзном учете, в соответствии с Положениями Соглашения (**Приложения № 1,2,3,4**).

Включать в положения о премировании руководителей порядок их премирования за педагогическую деятельность в соответствии с коллективными договорами организаций образования.

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

22.4. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с коллективным договором, соглашением по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза.

22.5. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (за исключением единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи) рассчитываются ежемесячно с нарастающим итогом с начала года. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителей учреждений системы образования и соответствующих комитетов Профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или руководителя планово-экономического отдела бухгалтерской службы.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются только на премирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании организации.

22.6. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности), в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится руководителем учреждения

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

образования по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

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

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с соответствующим комитетом Профсоюза.

22.7 Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и изменения к ним, расписания учебных занятий, другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с соответствующим комитетом Профсоюза в порядке, установленном коллективным договором.

22.8. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, болезнь обучаемого на дому, выезд класса (группы, ребенка) на оздоровление, закрытие учреждения дошкольного образования на ремонт и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада), надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

22.9. Руководители организаций системы образования устанавливают работникам дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

Руководители организаций системы образования могут устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором, а их руководителям – устанавливаются органом, уполномоченном заключать с ними контракт, по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

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

22.11 Выплату заработной платы производить регулярно в установленные дни, но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

Выплату заработной платы работникам организаций системы образования производить регулярно 13 и 27 числа каждого месяца. Если указанные числа приходятся на выходной или праздничный день, выплата осуществляется накануне.

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

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

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

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

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

22.14. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам организаций системы образования (их подразделений), имеющих специальные классы, группы, классы и группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, регулируются коллективными договорами, а их руководителям – устанавливаются органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

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

22.16. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных коллективными договорами, Соглашением, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

22.17. Содействовать введению в штатные расписания учреждений дошкольного, общего среднего и дополнительного образования детей и молодежи системы образования, которые имеют статус юридического лица, должностей инспектора по кадрам, юрисконсульта, инженера по охране труда.

22.18. В целях обеспечения в учреждениях образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования, воспитателей (далее – воспитатели) в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

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

22.19. Рекомендовать нанимателям и комитетам Профсоюза постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

22.20. Деятельность педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, в шестой школьный день планируется в соответствии с планами (с учетом необходимости проведения) воспитательной, физкультурно-

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителей.

22.21. Рекомендовать руководителям организаций системы образования:

22.21.1. способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом в порядке, определенном коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка;

22.21.2. устанавливать в порядке, определяемом коллективным договором дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия;

22.21.3. пользоваться правом руководителя (заместителя) на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу.

22.22. После отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет наниматель обязан предоставить работнику прежнюю педагогическую нагрузку в объеме часов не менее, чем до его ухода в указанные социальные отпуска.

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

22.24. Предусматривать в коллективных договорах перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

22.25. Предусматривать в коллективном договоре перечень должностей и профессий работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей согласно **Приложению №11** Соглашения.

РАЗДЕЛ III «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»

23. Отдел образования обязуется:

23.1. Проводить консультации для руководителей организаций системы образования по вопросам законодательства о труде,

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

заключения Соглашения, коллективных договоров. Включать соответствующие темы в учебно-программную документацию соответствующих образовательных программ дополнительного образования взрослых.

23.2. Оперативно доводить до сведения руководителей организаций образования, подчинённых Отделу, изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

23.3. При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников отрасли образования, вопросы социальной защиты обучающихся, Соглашения, предоставлять возможность Районному комитету принимать участие в разработке проектов указанных актов.

23.4. Представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях - для согласования с Районной организацией Профсоюза) проекты нормативных правовых актов, вносимых Отделом образования в вышестоящие органы управления образованием, и ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Соглашения.

Рекомендовать организациям системы образования осуществлять аналогичный, по отношению к соответствующим органам отраслевого профсоюза порядок подготовки, согласования проектов и издания локальных нормативных правовых актов, других правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

24. Районная организация Профсоюза обязуется:

24.1. Оказывать помощь профсоюзному активу, организациям системы образования в обучении кадров по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных нормативных правовых актов; участвовать в совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

24.2. Организовывать и координировать работу общественных комиссий Районного комитета по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда в организациях системы образования. При необходимости информировать Отдел образования, нанимателей организаций системы образования об итогах проверок. Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, охране труда совместно с Департаментом государственной инспекции труда.

24.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов отраслевого профсоюза, консультировать их по вопросам



И.А.Маканина



Т.Ф. Стрижак

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

24.4. В помощь руководителям и профсоюзному активу организаций системы образования разрабатывать и принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде.

24.5. Принимать участие в подготовке предложений в проекты законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, приказов, инструктивных писем Министерства по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников организаций системы образования.

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников организаций системы образования, принимаются Отделом образования и нанимателями или уполномоченными нанимателями должностными лицами организаций системы образования по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза.

25.2. Обеспечивать возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организаций системы образования, представителей другой Стороны.

25.3. Систематически проводить встречи представителей Районной организации Профсоюза с педагогическими работниками по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве в системе образования. Обеспечивать оперативное информирование работников организаций системы образования о принимаемых мерах по улучшению их социально – экономического положения.

25.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе аттестации педагогических работников в организациях системы образования по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума Районной организации Профсоюза с участием представителей Отдела образования.

Установить, что наниматели осуществляют беспрепятственный допуск представителей профсоюза в организации системы образования для осуществления общественного контроля за соблюдением

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

законодательства о труде, об охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения) в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, в иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

25.5. Совершенствовать порядок аттестации педагогических работников организаций системы образования на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) (далее – Инструкция).

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

25.6. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объёма педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом Профсоюза.

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

Рекомендовать руководителям учреждений образования предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

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

25.8. Наниматели создают условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование,

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Наниматели в коллективных договорах предусматривают направление работников для получения образования, предоставление гарантий работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, установленных Трудовым кодексом.

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

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

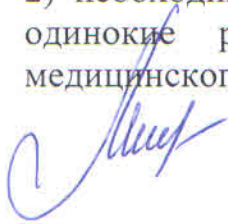
25.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором.

25.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования - отпуск без сохранения заработной платы.

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

25.12. По письменной просьбе работника (в случаях, указанных в коллективных договорах, соглашениях) наниматель предоставляет ему социальный отпуск по следующим семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективных договорах, соглашениях:

- 1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;
- 2) необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, одинокие родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

- 3) смерть члена семьи, близкого родственника;
- 4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков;
- 5) рождение детей, внуков;
- 6) а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;- иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах.

Беременным женщинам по их желанию предоставляется один трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с учетом требований статьи 167 ТК РБ.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней», по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день.

В коллективном договоре, ином локальном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня, за исключением бюджетных организаций.

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

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

25.15. По письменной просьбе учителя учреждения системы образования по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективном договоре, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

25.16. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются коллективным договором, отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо заменяется денежной компенсацией, если иное не предусмотрено коллективным договором.

25.17. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организациях системы образования, являющихся бюджетными организациями, определяются приказом нанимателя по согласованию с комитетом Профсоюза. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

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

В организациях системы образования, не относящихся к организациям, указанным в части первой настоящего пункта, порядок, условия предоставления и продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяются коллективным или трудовым договором (контрактом), нанимателем. Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день нанимателем производится по согласованию с комитетом Профсоюза.

25.18. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений с предоставлением подтверждающих документов:

- 1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;
 - 2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;
 - 3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;
 - 4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
 - 5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;
 - 6) в связи с необходимостью ухода по медицинским показаниям за тяжелобольным близким родственником (отец, мать, муж, жена, дети);
- в других случаях, предусмотренных в коллективных договорах учреждений образования.

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

25.19. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников, получением второго и последующих высших образований и др.), которые указываются в коллективном договоре, или по договоренности между нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

25.21. Нанимателям учреждений образования определять в коллективном договоре перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

Рекомендовать заключать договоры о полной индивидуальной материальной ответственности с работниками учреждений образования согласно **Приложению №12 Соглашения.**

РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

26. Отдел образования обязуется:

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

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

26.2. Уведомлять Районную организацию Профсоюза не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы подчиненных Отделу образования организаций, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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



И.А.Маканина



Т.Ф. Стрижак

27. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

27.2. Рекомендовать соответствующим комитетам Профсоюза не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

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

27.4. Добиваться включения в коллективные договоры условий и порядка заключения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 28 Соглашения.

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 соответствующего комитета Профсоюза.

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 соответствующего комитета Профсоюза.

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

28.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре работникам:

- разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;
- являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;



И.А.Маканина



Т.Ф. Стрижак

- имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (не менее 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 возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям,
- другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы образования.

28.3. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

28.4. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждений дошкольного образования, на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с соответствующим комитетом Профсоюза.

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

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

28.6. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организации системы образования при появлении вакансий.

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

28.8. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

28.9. Установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

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

28.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, 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 261² Трудового кодекса.

28.12. Заключение контрактов с работниками - членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профсоюза.

28.13. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, 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 261² Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

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

28.14. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта с их согласия, на срок пять лет.

28.15. Нанимателю (начальнику отдела образования) при подготовке документов на согласование заключения (продления) контракта с руководителем (заместителем) учреждения образования, уведомлять органы исполнительной власти о нормах и гарантиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, действующими в отрасли.

28.16. С молодыми специалистами, а также выпускниками, получившими образование за счет собственных средств, контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

28.17. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

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

28.19. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

28.20. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в организации системы образования.

При приеме на работу работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

28.21. Рекомендовать нанимателям заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

28.22. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

28.23. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 1 части второй ст.35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

28.23.1. состояние здоровья;

28.23.2. поступившим на военную службу по контракту;

28.23.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;

28.23.4. избрание на выборную должность;

28.23.5. переезд в другую местность;

28.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

28.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

28.23.8. изменение семейного положения;

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

28.23.10. если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда;

28.23.11. пенсионный возраст;

28.23.12. 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

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

новому месту военной службы (службы);

28.23.13. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключение работников, имеющих статус молодого специалиста);

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

28.23.15. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства.

Другие основания могут быть предусмотрены коллективным договором.

28.24. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе.

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

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

28.27. Не допускать привлечение работников учреждений образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

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

28.29. Предусматривать в коллективных договорах учреждений образования меры поощрения для работников, осуществляющим сопровождение детей на оздоровление.

28.30. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-З, наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

Исключением являются учреждения образования с численностью до 350 человек.

28.31. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах учреждений образования выделение молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременной выплаты (материальной помощи) в размере, определяемом нанимателем, при условии продолжения работы в организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракт сроком не менее чем на три года.

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

29. Отдел образования обязуется:

29.1. Ежегодно подводить итоги работы организаций системы образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Районную организацию Профсоюза.

29.2. Продолжить обучение или повышение квалификации учителей трудового обучения с целью получения права допуска к работе на станочном оборудовании в учебных мастерских учреждений общего среднего образования.

30. Районная организация Профсоюза обязуется:

30.1. Принимать непосредственное участие в разработке нормативных актов по охране труда.

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

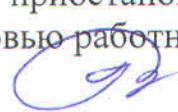
30.3. Ежегодно подводить итоги районного этапа республиканского смотра-конкурса на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

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

30.5. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

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

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

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

30.8. Оказывать материальную помощь, при наличии финансовых возможностей, семьям погибших на производстве работников организаций образования – членов отраслевого профсоюза, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, из средств соответствующих бюджетов профсоюзных организаций.

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

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Осуществлять в организациях системы образования контроль за соблюдением законодательства об охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

Обеспечивать выполнение мероприятий по охране труда согласно **Приложению № 5 Соглашения.**

31.2. В целях обучения работников организаций системы образования, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по созданию в районе базовых (опорных) организаций.

31.3. В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по созданию в каждом регионе базовой организации по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

31.4. Постоянно осуществлять контроль за:

31.4.1. предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда (**Приложения № 9,10**);

31.4.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (**Приложения № 6,7**).

31.4.3. прохождением работниками предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (**Приложение № 8**).

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

31.6. Осуществлять прием на работу на должности руководителя и специалистов службы охраны труда организации системы образования, в том числе инженера по охране труда в строгом

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

соответствии с квалификационными характеристиками и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

31.7. Рекомендовать нанимателям:

31.7.1. вводить в штатные расписания организаций системы образования должности инженеров по охране труда (службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определёнными законодательством;

31.7.2. обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров;

31.7.3. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов труда отраслевого профсоюза;

31.7.4. включать в соглашения, коллективные договоры организаций системы образования из средств нанимателя нормы об оказании семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработной плате за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, — единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

по согласию сторон коллективного договора — в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

31.7.5. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, наниматель выплачивает выходное пособие в

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

размере не менее одного среднемесячного заработка;

31.7.6. предусматривать в бюджетной смете расходов организаций системы образования средства на реализацию мероприятий по охране труда;

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

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

31.7.9. поощрять работников, избранных общественными инспекторами, за качественное выполнение своих обязанностей по итогам месяца (квартала, года).

31.7.10. включать в коллективные договоры организаций системы образования положение об обязанности 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 состояния своего здоровья;

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

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

31.7.13. 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.

РАЗДЕЛ VI «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»

32. Отдел образования обязуется: содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

33. Районная организация Профсоюза обязуется:

33.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

работников организаций системы образования и информировать Отдел образования.

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

Оказывать материальную помощь работникам-членам профсоюза (и их детям) в связи с оздоровлением в здравницах УП "Белпрофсоюзкурорт" по путевкам, приобретенным за собственные средства, в размере, определенном Положением о материальной помощи Районной организации Профсоюза.

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

34. Стороны обязуются:

34.1. Поддерживать инициативу ЦК Белорусского профсоюза работников образования и науки и Министерства образования Республики Беларусь по поэтапному увеличению доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Председатели комитетов Профсоюза, их заместители включаются в составы советов организаций системы образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители комитетов Профсоюза включаются в составы создаваемых в организациях системы образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

Представители комитетов Профсоюза для включения в составы комиссий и иных целей определяются соответствующими профсоюзными органами.

35.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и комитета Профсоюза в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с комитетом Профсоюза. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

35.3. Рекомендовать руководителям учреждений образования совместно с комитетами Профсоюза ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

35.4. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

работников.

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

35.6. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников организаций системы образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

35.7. Наниматели в соответствии с коллективным договором, соглашением создают для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводят мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников организаций системы образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

35.8. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и Профсоюза за организациями, в которых они работали и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путём развития волонтерского движения организациями Профсоюза.

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

Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в соответствующих организациях системы образования и организационных структурах отраслевого профсоюза.

35.10. Координировать работу организаций системы образования и организационных структур Профсоюза по ведению ими учета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказания им необходимой помощи.

35.11. Определять в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов отрасли и Профсоюза.

35.12. Рекомендовать для включения в коллективные договоры нормы по отчислению нанимателями денежных средств профсоюзным

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств при их наличии.

РАЗДЕЛ VII «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»

36. Отдел образования обязуется:

36.1. Предоставлять Районной организации Профсоюза информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников организаций системы образования.

36.2. Рассматривать по представлению Районной организации Профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, мониторингов, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

37. Районная организация Профсоюза обязуется:

37.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Соглашения.

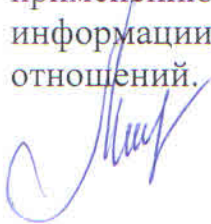
37.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами на основании личного заявления члена Профсоюза.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в организациях системы образования.

38.2. Использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Соглашения, содействовать созданию в организациях системы образования условий для обеспечения гласности в деятельности комитетов Профсоюза.

Руководителям организаций системы образования обеспечивать предоставление профсоюзным органам отраслевого профсоюза 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.

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

38.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

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

38.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом Профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оплате и охране труда.

38.6. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, Главного управления образования, наличие наград Профсоюза.

38.7. Нанимателям устанавливать работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

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

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

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

38.8. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников - членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 "Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов", Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счет Железнодорожной районной г. Гомеля организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (IBAN: BY81BLBB30150400245088001001 в Дирекции по Гомельской области ОАО «Белинвестбанк» г. Гомель, БИК BLBBBY2X).

38.9. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 38.8.

38.10. Предоставлять организационным структурам отраслевого профсоюза на основании Соглашения, коллективных договоров, действующих в организациях всех форм собственности системы образования, помещения, транспортные средства, средства связи, доступ к сети Интернет, канцелярские принадлежности и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь "О профессиональных союзах", Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 №150 "О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом".

38.11. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого пятого, седьмого, восьмого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и четвертого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

38.12 Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

38.13. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, 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 соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

38.15. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в период их полномочий

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

и в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации системы образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

38.16. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники первичных профсоюзных организаций являются равноправными членами коллектива работников соответствующей организации системы образования и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

38.17. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий.

РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

39. Стороны пришли к соглашению:

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

39.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

40. Районная организация Профсоюза обязуется:

40.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников - членов Профсоюза.

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

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

РАЗДЕЛ IX «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»

41. Каждая из Сторон, подписавших Соглашение, несет

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

42. Отдел образования обязуется: в процессе осуществления контроля за деятельностью организаций системы образования анализировать ход выполнения Соглашения.

43. Районная организация профсоюза обязуется:

43.1. Изучать практику социального партнерства в районе, реализацию Соглашения через коллективные договоры, анализировать проекты коллективных договоров организаций системы образования, изменений и дополнений в них на соответствие настоящему Соглашению.

43.2. Периодически проводить прямые линии, информационные встречи по вопросам реализации Соглашения в коллективах организаций системы образования.

44. Стороны пришли к соглашению:

44.1. Контроль за ходом выполнения Соглашения и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Районный Совет, которому Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итоги выполнения Соглашения, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматривать на заседании районного Совета, или на совместном заседании Совета Отдела и президиума (плenums) Районной организации Профсоюза.

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

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

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

Рекомендовать нанимателям организаций системы образования осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим органам Профсоюза порядок предоставления полной, достоверной, своевременной информации о принимаемых решениях, правовых и локальных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников образования.

44.3. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Соглашения либо уклоняющимся от участия в переговорах.

44.4. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением:

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

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

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

44.5. Считать Соглашение основой для заключения коллективных договоров в организациях системы образования.

Сроки ведения коллективных переговоров по их заключению не могут превышать одного месяца.

Проекты коллективных договоров учреждений образования, состоящих на профсоюзном обслуживании в Районной организации Профсоюза, изменений и дополнений в них направляются до их подписания сторонами в Районную организацию Профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

44.6. В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры следующие положения:

44.6.1. режим работы учреждения;

44.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки (учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, аккомпаниаторов, концертмейстеров, музыкальных руководителей, культорганизаторов);

44.6.3. сроки выплаты заработной платы (не реже двух раз в месяц);

44.6.4. виды поощрений за успехи в труде, участие в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях и порядок их применения;

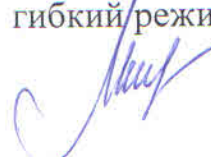
44.6.5. об удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций отрасли при наличии финансовых возможностей;

44.6.6. положение о материальном стимулировании труда работников (премирование и установление надбавок) с указанием источников, показателей, условий, конкретных размеров, сроков выплаты и механизма принятия решения;

44.6.7. порядок и источники оказания материальной помощи работникам, единовременной выплаты на оздоровление;

44.6.8. размеры и порядок установления надбавки за характер труда педагогическим работникам;

44.6.9. перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

44.6.10. перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени;

44.6.11. перечень профессий рабочих и должностей служащих, для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов;

44.6.12. план мероприятий по охране труда;

44.6.13. перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

44.6.14. перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

44.6.15. перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

44.6.16. перечень профессий рабочих и должностей служащих работников, имеющих право на бесплатное обеспечение молоком при работе с вредными веществами в профилактических целях;

44.6.17. перечень профессий рабочих и должностей служащих работников, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам;

44.6.18. перечень профессий рабочих и должностей служащих работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами;

44.6.19. перечень профессий рабочих и должностей служащих работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам;

44.6.20. перечень структурных подразделений учреждения образования, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях;

44.6.21. в случае реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия – в головную (базовую) организацию;

44.6.22. перечень категорий работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

день;

44.6.23. случаи расторжения трудового договора, контракта по инициативе нанимателя с согласия или предварительного уведомления соответствующего комитета Профсоюза;

44.6.24. случаи расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, при которых трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения;

44.6.25. порядок участия профсоюзного комитета в заключении контрактов с работниками;

44.6.26. случаи, указанные в подпункте 28.23. настоящего Соглашения, и иные, при которых наниматель по просьбе работника расторгает контракт досрочно;

44.6.27. случаи предоставления работникам по их желанию трудовых отпусков за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы;

44.6.28. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

44.6.29. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

44.6.30. правовые гарантии деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива;

44.6.31. материальные условия для деятельности профсоюзных комитетов, которые обеспечивают наниматели (предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.);

44.6.32. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов;

44.6.33. персональный состав примирительных комиссий на случай возникновения коллективных трудовых споров;

44.6.34. порядок, условия предоставления всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) поощрительных отпусков;

44.6.35. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

44.6.36. о разделении отпуска более чем на две части, обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв работника из отпуска;

44.6.37. условия, порядок предоставления работникам социальных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более тридцати календарных дней;

44.6.38. условия, порядок предоставления дополнительных гарантий отдельным категориям работников, в том числе молодежи, имеющим детей, инвалидам и т. д., а также ветеранам труда отрасли и Профсоюза;

44.6.39. согласование с профсоюзным комитетом локальных

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

правовых актов по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников;

44.6.40. порядок изменения существенных условий труда;

44.6.41. гарантии работникам при получении среднего специального, высшего образования;

44.6.42. перечень категорий работников, которым при равной производительности труда и квалификации отдается преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;

44.6.43. порядок и условия заключения контрактов, основания расторжения контрактов с работниками;

44.6.44. особенности заключения, продления и расторжения контрактов с отдельными категориями работников;

44.6.45. случаи заключения (по истечении срока действия контракта) трудового договора на неопределенный срок;

44.6.46. о письменном предупреждении Сторон друг друга, не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

44.6.47. случаи получения по письменному заявлению работника объяснения нанимателем причин прекращения с ним трудовых отношений;

44.6.48. об обязательном включении в контракты дополнительных мер стимулирования труда работников либо заключении с согласия работников трудовых договоров на неопределенный срок – в случае отсутствия денежных средств для обеспечения условий контракта;

44.6.49. условия заключения (продления), расторжения контрактов, трудовых договоров на неопределенный срок с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

44.6.50. условия заключения (продления), расторжения контрактов с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

44.6.51. оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый»;

44.6.52. развитие в организациях института наставничества;

44.6.53. установление случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;

44.6.54. перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности;

44.6.55. об одновременном вручении работнику с предупреждением о заключении контракта его проекта;

44.6.56. о применении гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени,

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

надомный труд и др.) в отношении отдельных категорий работников (воспитывающих детей в возрасте до 14 лет и других);

44.6.57. предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время;

44.6.58. установление и изменение норм труда с участием профсоюзного комитета;

44.6.59. о выплате выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, в случае если такое решение принято нанимателем с согласия работника, работнику, добросовестно работающему, не допускающему нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющему дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

44.6.60. сохранение гарантий, предусмотренных для работников организации коллективными договорами, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в организации.

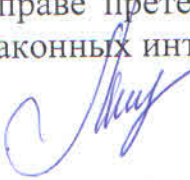
45. Проводить разъяснительную работу в организациях системы образования о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в коллективах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

46. Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников-членов Профсоюза, от имени которых он не заключались.

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

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

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

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

47. Предусматривать в коллективных договорах конкретные меры ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в коллективных договорах.

48. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением справки.

Руководитель и председатель первичной профсоюзной организации системы образования отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

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

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

Одобрено на совместном заседании Совета Отдела образования и президиума Районной организации Профсоюза 20.05.2022, постановление №2/1 - №1.1

Начальник отдела
образования, спорта и
туризма администрации
Железнодорожного района
Гомеля



И.А. Маканина

Председатель Железнодорожной
районной г. Гомеля организации
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки



Т.Ф. Стрижак

И.А. Маканина

Т.Ф. Стрижак

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи руководителям учреждений образования Железнодорожного района г. Гомеля

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

Материальная помощь руководителям учреждений образования оказывается из средств учреждений. На эти цели направляются:

- бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;
- средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
- благотворительные средства, полученные на эти цели.

Выплата материальной помощи производится из средств учреждения приказом начальника Отдела образования по согласованию с Районной организацией Профсоюза на основании заявления руководителя с указанием причин необходимости при наличии подтверждающих документов по случаям, определенным Положением об оказании материальной помощи работникам конкретного учреждения и в размерах, принятых Положением коллективного договора.

Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 3 месяцев с момента возникновения обстоятельств.

Одобрено на совместном заседании Совета Отдела образования и президиума Районной организации Профсоюза 20.05.2022, постановление №2/1 - №1.1



И.А.Маканина



Т.Ф. Стрижак

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании руководителей учреждений образования
Железнодорожного района г. Гомеля

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством - Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», с последующими изменениями в него.

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);
- неиспользованные денежные средства на оплату труда работников;
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование руководителей производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда.

2.2. Размеры, порядок и условия премирования руководителей работников определяются данным Положением.

Премия руководителя состоит из фиксированного размера премии в 5% от базовой ставки и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям данного Положения в пределах средств, направляемых на премирование работников учреждения.

2.3. Премирование производится комиссионно, в обстановке полной гласности на основании приказа начальника Отдела образования по согласованию с Районной организацией Профсоюза из средств учреждений образования на эти цели.

2.4. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

2.5. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

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

2.6. Руководителю, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, в связи с переходом на другую работу, выходом на пенсию, премия начисляется за фактически отработанное время.

2.7. Размер премии по показателям устанавливается исходя из результатов труда руководителя в рассматриваемом периоде, подтвержденных справками, приказами внутриведомственного, межведомственного контроля, мониторинга и размерами не ограничивается.

3. Показатели, условия и размеры премирования руководителей (размеры указываются в процентном выражении к окладу):

3.1.	эффективная система образовательного процесса с учащимися (воспитанниками), их законными представителями, отсутствие преступлений и правонарушений	до 50 включительно
3.2.	эффективная организационно-хозяйственная деятельность учреждения, обеспечение сохранности, четкого функционирования, обновления материально-технической базы учреждения (выполнение аварийных, ремонтных, срочных хозяйственных работ без привлечения бюджетных средств)	до 50 включительно
3.3	качественное обеспечение функционирования учреждения в условиях	
3.3.1	количественного состава контингента учащихся, воспитанников	до 50 включительно
3.3.2	учреждения нового (особенного) типа; с круглосуточным пребыванием детей; с бассейном	до 50 включительно
3.3.3	выполнения поручений, не предусмотренных должностной инструкцией	до 50 включительно

Премирование руководителей может осуществляться и по другим показателям, рассмотренным коллегиально комиссией Отдела образования и согласованным с Районной организацией Профсоюза.

4. Показатели снижения фиксированной премии

4.1 Размер фиксированной премии может быть уменьшен на 50% за :

4.1.1	недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденное результатами ведомственного контроля;
4.1.2	нарушение трудового законодательства, охраны труда, финансово-хозяйственной деятельности;

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

4.1.3	нетактичное поведение с учащимися (воспитанниками), родителями, работниками учреждения, повлекшее за собой обращение в вышестоящие инстанции;
4.1.4	при невыполнении обязательств по коллективному договору (с последующим исправлением ситуации)

4.2. Лишение фиксированной премии на 100% допускается в случаях:

4.2.1	халатного отношения к сохранности материальных ценностей, повлекшего за собой материальный ущерб;
4.2.2	грубого нарушения трудового законодательства, охраны труда и финансовой дисциплины, повлекшего обращения работников в вышестоящие органы управления образованием, вертикали власти;
4.2.3	за прогул без уважительной причины;
4.2.4	невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля

4.3. Снижение или лишение руководителя фиксированного размера премии не исключает возможность его премирования по показателям.

5. Условия и размеры единовременного (разового) премирования руководителей.

5.1. Единовременное (разовое) премирование производится по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

Единовременная (разовая) премия, установленная в процентном отношении от оклада, выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

5.2. Показатели и размеры единовременного (разового) премирования руководителей (размеры указываются в процентном выражении от оклада):

5.2.1.	создание условий для результативного участия школьников (воспитанников) в интеллектуальных, творческих, спортивных конкурсах:	% от оклада
5.2.1.1.	призовые места на уровне района, города	25
5.2.1.2.	призовые места на уровне области	50
5.2.1.3.	призовые места на уровне республики	75
5.2.1.4.	призовые места на международном уровне	100
5.2.2.	организация и проведение на базе учреждения районных, городских, областных, республиканских, международных мероприятий, конкурсов, выставок, олимпиад, семинаров, мастер-классов и др.	
5.2.2.1.	на уровне района, города	25
5.2.2.2.	на уровне области	50

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

5.2.2.3.	на уровне республики	75
5.2.2.4.	на международном уровне	100
5.2.3.	подготовка команд для участия в интеллектуальных, творческих, спортивных, туристских мероприятиях, слетах, соревнованиях и их результативность	
5.2.3.1.	призовые места на уровне района	25
5.2.3.2.	призовые места на уровне области	50
5.2.3.3.	призовые места на уровне республики	75
5.2.3.4.	призовые места на международном уровне	100
5.2.4.	по итогам конкурсов (на лучшее учреждение по итогам года; лучшее благоустройство; лучшее новогоднее оформление, по охране труда и др.	
5.2.4.1.	призовые места на уровне города, области	50
5.2.4.2.	призовые места на уровне республики	100
5.2.5.	результативное участие в районных, городских, областных мероприятиях, акциях, посвященных государственным праздникам, народным традициям и пр.	100

Одобрено на совместном заседании Совета Отдела образования и президиума Районной организации Профсоюза 20.05.2022, постановление №2/1 - №1.1



И.А.Маканина



Т.Ф. Стрижак

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде руководителям учреждений образования Железнодорожного района г. Гомеля

1. Общие положения

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

1.2. На установление надбавки за высокие достижения в труде направляются средства в размере 15% от суммы окладов работников учреждения.

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

1.4. Размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого руководителя в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ. Надбавки уменьшаются либо отменяются по согласованию с Районной организацией Профсоюза при снижении результатов работы.

Для установления надбавки руководителям за высокие достижения в труде создается комиссия Отдела образования, которая на основании Положения определяет размеры надбавок.

1.5. Надбавки руководителю учреждения устанавливаются Отделом образования из средств учреждения в соответствии с Положением по согласованию с Районной организацией Профсоюза.

1.6. Выплата надбавок производится на основании приказа начальника Отдела образования, согласованного с Районной организацией профсоюза.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам руководителей.

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, обновление материально-технической базы, позволившее на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявляемыми



И.А.Маканина



Т.Ф. Стрижак

требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде (размеры указываются в процентном выражении к окладу):

2.2.1. за осуществление эффективного руководства образовательным процессом - **до 30 (включительно)**:

- качественное выполнение плана группового оздоровления учащихся (воспитанников); организация работы оздоровительных, трудовых лагерей, площадок на базе учреждения образования; деятельность по привитию навыков здорового образа жизни среди учащихся, воспитанников; снижение уровня заболеваемости детей дошкольного возраста; создание условий для развития интеллектуальных, творческих, спортивных способностей и интересов учащихся (воспитанников), их результативность: участие в олимпиадах, конкурсах, викторинах и т.д. (победы на городском, областном, республиканском и международных уровнях);
- обеспечение санитарно-гигиенических условий функционирования учреждения; контроля за организацией питания учреждения; обеспечение качественного питания дошкольников и учащихся, соблюдение режимных моментов, влияющих на здоровье и развитие детей;
- эффективная система воспитательной работы с учащимися, отсутствие преступлений и правонарушений, соблюдение прав и гарантий учащихся и воспитанников; качественное осуществление мер по защите прав детей, находящихся в социально опасном положении по итогам выездов, заседаний, ведомственного и других видов контроля.

2.2.2. За активное содействие нанимателю в вопросах охраны труда, создание безопасных условий обучения и воспитания учащихся и воспитанников - **до 20 (включительно)**:

- отсутствие случаев травматизма среди работников, учащихся и воспитанников учреждения;
- участие коллектива работников подчиненной организации в работе по благоустройству территории учреждения и созданию безопасных условий функционирования.

2.2.3. За осуществление организационно-хозяйственной деятельности учреждения - **до 30 (включительно)**:

- обеспечение сохранности, четкого функционирования, обновления материально-технической базы учреждения (в т.ч., организация выполнения аварийных, ремонтных, срочных хозяйственных работ без привлечения бюджетных средств);
- привлечение средств от внебюджетной деятельности учреждения (в т.ч. платные образовательные услуги) и благотворительных (спонсорских) средств на развитие учреждения, выполнение показателей по экономии

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

энергоресурсов, сдаче вторичного сырья и металлолома;

- качественное обеспечение комплекса мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году и отопительному сезону.

2.2.4. За соблюдение обязательств по коллективному договору - до 20 (включительно):

- недопущение нарушений трудового законодательства; упреждение конфликтов в коллективе, отсутствие обращений в вышестоящий орган управления или Профсоюза;

- участие работников подчиненной организации (личное участие руководителя) в плановых конкурсах, семинарах, фестивалях, конференциях и других мероприятиях, проводимых отделом, другими ведомствами и структурами, в том числе, направленных на развитие международного сотрудничества.

2.3. Надбавки могут устанавливаться при выполнении других видов работ по решению начальника Отдела образования, согласованному с Районной организацией Профсоюза.

2.4. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время.

Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

Одобрено на совместном заседании Совета Отдела образования и президиума Районной организации Профсоюза 20.05.2022, постановление №2/1 - №1.1

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

Положение
о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной
выплаты на оздоровление руководителям учреждений образования
Железнодорожного района г. Гомеля

1. Общие положения

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

1.2. Единовременная выплата на оздоровление руководителям учреждений образования осуществляется один раз в рабочем году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета одного оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

1.3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах учреждений образования; средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности; а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

1.4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом начальника Отдела образования по согласованию с Районной организацией Профсоюза на основании заявления руководителя учреждения.

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление

2.1. Размер оклада руководителя, от которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала его трудового отпуска.

2.2. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена руководителю при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

2.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), руководителю не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по его письменному заявлению единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

В этом случае размер оклада руководителя определяется на дату его письменного заявления.



И.А.Маканина



Т.Ф. Стрижак

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

2.5. Руководителям, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется:

в размере одного оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

пропорционально отработанному времени, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.

2.6. Руководителям, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели.

2.7. При увольнении руководителя, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени. В данном случае размер оклада руководителя определяется на дату приказа об увольнении.

Одобрено на заседании Совета отдела и президиума Районной организации Профсоюза 20 мая 2022 г., постановление №2/1 - №1.1

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

Приложение № 5
Соглашению 2022-2025 гг.

МЕРОПРИЯТИЯ

по обеспечению охраны труда в отделе образования, спорта и туризма администрации Железнодорожного района г. Гомеля на 2022-2025 гг.

№ п/п	Наименование мероприятий по охране труда	Сроки выполнения мероприятий	Стоимость выполнения мероприятий, тыс. руб.	Ответственные лица за выполнение мероприятий
1	Своевременное проведение обучения и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда	В установленные сроки	-	ПДК отдела образования, спорта и туризма (далее отдел), учреждений образования
2	Своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда с работниками	В установленные сроки	-	Руководители учреждений образования
3	Наличие инструкций по охране труда, их своевременную актуализацию	В установленные сроки	-	Руководители учреждений образования
4	Эксплуатация и содержание территории, зданий и сооружений, других помещений в соответствии с требованиями охраны труда	Постоянно	-	Руководители учреждений образования
5	Противопожарное состояние зданий и помещений, выполнение мероприятий по предписаниям пожарного надзора	Постоянно	800,0	Начальник отдела, руководители учреждений образования
6	Принятие мер по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, смывающими	В течение года	280,0	Начальник отдела, руководители учреждений образования

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

	и обезвреживающими средствами			
7	Укомплектование медицинских аптек медикаментами	В течение года	5,0	Руководители учреждений образования
8	Прохождение предварительных и периодических медосмотров работниками	В установленные сроки	-	Руководители учреждений образования
9	Готовность учреждений образования к новому учебному году	Июль - август	-	Комиссия отдела
10	Рассмотрение на совещаниях, собраниях трудовых коллективов вопросы производственного травматизма, трудовой дисциплины, соблюдения правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, выполнения плана мероприятий по охране труда	В течение года	-	Начальник отдела, руководители учреждений образования
11	Анализ состояния охраны труда, пожарной безопасности, производственного травматизма	Ежеквартально	-	Руководители учреждений образования
12	Проведение контроля за соблюдением работниками требований по охране труда	В течение года	-	Руководители учреждений образования
13	Обеспечение выплаты компенсаций и предоставление дополнительного отпуска работающим	В течение года	12,0	Руководители учреждений образования


 И.А.Маканина


 Т.Ф. Стрижак

	во вредных условиях труда			
14	Обновление уголков по охране труда	В течение года	1,2	Руководители учреждений образования
15	Участие в районном смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда	Ежегодно до 15 января	-	Комиссия отдела, руководители учреждений образования

Приложение № 6
к Соглашению 2022-2025 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым предусмотрена бесплатная выдача средств индивидуальной защиты и санитарно-гигиенической одежды

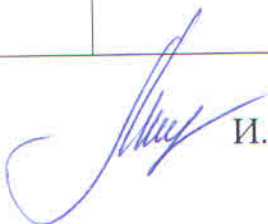
I. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по общим профессиям и должностям

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Сроки носки в месяцах
1.	Водитель автомобиля	Костюм хлопчатобумажный	12
		Ботинки кожаные	12
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	1
		<i>При работе на автобусе и легковом автомобиле:</i> Халат хлопчатобумажный вместо костюма хлопчатобумажного	24
		Перчатки хлопчатобумажные	6
2.	Медсестра	Халат хлопчатобумажный	12
		Перчатки резиновые	до износа

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

		Шапочка хлопчатобумажная	6
3.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	12
4.	Уборщик территории, дворник	Костюм хлопчатобумажный	12
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	12
		Ботинки кожаные	12
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	2
		<i>Зимой дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	36
		<i>В остальное время года дополнительно:</i> Плащ непромокаемый	36
		Сапоги резиновые	24
5.	Учитель трудового обучения, постоянно занятый работой в слесарных и столярных мастерских	Костюм хлопчатобумажный	12
		Очки защитные	до износа
6.	Оператор хлораторной установки	Костюм суконный	6
		Фартук прорезиненный	дежурный
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	2
		Сапоги резиновые	9
		Перчатки резиновые	до износа
		Противогаз	до износа


 И.А.Маканина


 Т.Ф. Стрижак

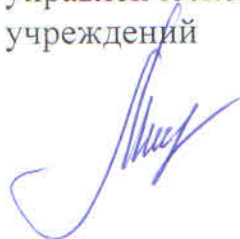
		Очки защитные	до износа
7.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный	12
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Берет хлопчатобумажный или колпак хлопчатобумажный	6
		Сапоги резиновые	12
		Перчатки резиновые	до износа
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный	12
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	1
		Ботинки кожаные	12
		Перчатки резиновые	до износа
		Очки защитные	до износа
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36
9.	Сторож	Халат или костюм хлопчатобумажный	12
		<i>На наружных работах дополнительно:</i> Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	12
		Плащ с капюшоном	12
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	36
		Валяная обувь	48
		Галоши на валяную обувь	24
		Рукавицы ватные	24
		Полушубок	дежурный
10.	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный	12
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	2
		Фартук прорезиненный	дежурный
		<i>При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:</i> Сапоги резиновые или полусапоги резиновые	12
		Перчатки резиновые	до износа
11.	Заведующий складом	Халат или костюм хлопчатобумажный	12
		Рукавицы комбинированные	6
12.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	12
		Фартук прорезиненный	дежурный
		Перчатки резиновые	до износа
		Очки защитные	до износа

II. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды административно-управленческому и обслуживающему персоналу детских дошкольных учреждений



И.А.Маканина



Т.Ф. Стрижак

№№	Наименование профессии, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды	Сроки носки в месяцах	Кол-во комплектов
1.	Заведующая детским садом	Халат хлопчатобумажный	12	2
2.	Заместитель заведующей по хозяйственной части	Халат хлопчатобумажный	12	3
3.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	12	3
		Косынка хлопчатобумажная	6	3
4.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	12	4
		Фартук прорезиненный с нагрудником	6	2
		Рукавицы комбинированные	3	2
5.	Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный	12	4
		Передник хлопчатобумажный	6	5
		Ботинки или тапочки кожаные	12	2
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	6	4
		Фартук клеенчатый с нагрудником	6	3
		Перчатки резиновые	до износа	
		Рукавицы комбинированные	3	2
		<i>Зимой дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	48	
6.	Медицинская	Халат хлопчатобумажный	12	4

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

	сестра	Перчатки резиновые	до износа	
		Шапочка хлопчатобумажная	6	4
7.	Помощник воспитателя	<i>Для уборки помещений:</i>		
		Халат хлопчатобумажный	12	3
		Перчатки резиновые	до износа	
		<i>Для раздачи пищи:</i>		
		Фартук хлопчатобумажный	6	3
		Косынка хлопчатобумажная	6	3
		<i>Для мойки посуды:</i>		
		Фартук прорезиненный с нагрудником	6	2
		Перчатки резиновые	до износа	
		<i>Для уборки туалета:</i>		
		Халат хлопчатобумажный	12	3
		Фартук клеенчатый	6	2
8.	Воспитатель-методист	Халат хлопчатобумажный	12	2
9.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	12	3
10.	Шеф-повар	Халат хлопчатобумажный	12	4
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	6	4
		Ботинки или тапочки кожан.	12	2
11.	Повар	Халат хлопчатобумажный	12	4
		Передник хлопчатобумажный	6	4



И.А.Маканина



Т.Ф. Стрижак

	Ботинки или тапочки кожан.	12	2
	Колпак хлопчатобумажный	6	4
	Фартук клеенчатый с нагрудником	6	2

Приложение №7
к Соглашению 2022-2025 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Профессия, должность	Выдаваемое средство и количество в граммах
1.	Уборщик помещений	Мыло, 400
2.	Уборщик территории, дворник	Мыло, 400
3.	Водитель	Мыло, 400
4.	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	Мыло, 400

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



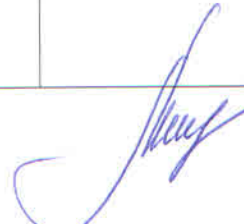
И.А.Маканина



Т.Ф. Стрижак

СПИСОК
профессий (должностей) работников, подлежащих обязательным
периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные производственные факторы, класс опасности химического вещества, вид выполняемых работ	Класс условий труда по вредным и (или) опасным производственным факторам	Периодичность проведения периодического медосмотра
1.	Руководители, специалисты, другие служащие и рабочие в соответствии с постановлением Совета Министров РБ от 23.01.2009 №76	Приложение 3 п.22 Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях), сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	2	1 раз в год
2.	Руководители, специалисты, другие служащие и рабочие в соответствии с постановлением Совета Министров РБ от 23.01.2009 №76	Приложение 3 п.23 Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	2	1 раз в год
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Приложение 3 п.1 Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	2	1 раз в 2 года
		Приложение 3 п.4 Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока (при выполнении электротехнических работ)	2	1 раз в 2 года
		Приложение 3 п.12 Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках, штамповочных прессах, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	2	1 раз в 2 года

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

4.	Учитель технического труда (имеющий квалификацию «станочник»)	Приложение 3 п.12 Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках, штамповочных прессах, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	2	1 раз в 2 года
5.	Сторож, вахтер	Приложение 3 п.11 Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	2	1 раз в 2 года
6.	Шеф-повар, повар	Приложение 1 п. 4.8 Повышенная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении выше допустимого значения на 4 °С и более	3.1	1 раз в 2 года
		Приложение 1 п.5.4 Нахождение в позе стоя более 60% рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий 3.1 и выше)	3.1	1 раз в 2 года
		Приложение 3 п. 20 Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, включая производственную практику учащихся и студентов	2	1 раз в год
7.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Приложение 1 п. 1.2.3 Синтетические моющие средства (А)	2	1 раз в 3 года
		Приложение 1 п. 1.2.8 Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)	2	1 раз в 2 года
		Приложение 1 п. 4.4 Производственный шум (при эквивалентном уровне звука за рабочую смену выше 80 дБА)	3.1	1 раз в 2 года
		Приложение 3 п.24 Работы в организациях бытового обслуживания (прачечные, пункты приема белья)	2	1 раз год
8.	Помощник воспитателя	Приложение 1 п. 1.2.8 Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)	2	1 раз в 2 года
9.	Уборщик помещений	Приложение 1 п. 1.2.8 Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)	2	1 раз в 2 года
10.	Кухонный рабочий	Приложение 3 п. 20 Работы на складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, пищеблоках, где имеется	2	1 раз в год

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

		контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, включая производственную практику учащихся и студентов Приложение 1 п. 1.2.8 Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)	2	1 раз в 2 года
11.	Кладовщик	Приложение 3 п. 20 Работы на складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, включая производственную практику учащихся и студентов	2	1 раз в год
12.	Уборщик территории, дворник (при работе с бензокосой)	Приложение 1 п.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины	2	1 раз в 2 года
13.	Кастелянша	Приложение 3 п.24 Работы в организациях бытового обслуживания (пункты приема белья)	2	1 раз в год
14.	Водитель	Приложение 1 п.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины Приложение 3 п.30 Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров	2 2	1 раз в 2 года 1 раз в год

Основание: постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 №74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих»



И.А.Маканина

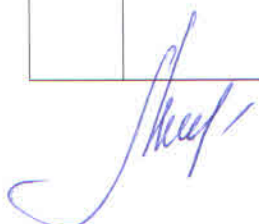


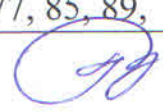
Т.Ф. Стрижак

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых
работающим по результатам аттестации подтверждено право на
дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями
труда

№ п/п	Код профессии рабочего, должности служащего согласно ОКПД	Наименование профессии рабочего, должности служащего	Наименование учреждения	Класс условий труда	Продолжи тельность дополните льного отпуска в календарн ых днях
1.	1412-015	шеф-повар	Дошкольные учреждения № 22, 32, 35, 77, 108, 114, 118, 119, 120, 126, 131, 136, 137, 143, 144, 145, 148, 149, 150, 153, 156, 161, 170	3.1	4
2.	5120-003	повар	Детский сад - средняя школа №23, санаторная школа — интернат для детей с заболеваниями костно-мышечной системы и соединительной ткани г.Гомеля, дошкольные учреждения № 1, 5, 12, 13, 22, 28, 32,34, 35, 36, 48, 49, 68, 77, 85, 89,	3.1	4

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

			94, 101, 108, 111, 114, 118, 119, 120, 126, 131, 136, 137, 138, 140, 143, 144, 145, 148, 149, 150, 153, 156, 161, 170, ДЦРР «Золак»		
3.	8154-070	рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды	Дошкольные учреждения № 114, 126, 140, 149, 170	3.1	4



И.А.Маканина



Т.Ф. Стрижак

Приложение № 10
к Соглашению 2022-2025 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Класс условий труда	Процент от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций	Наименование учреждения
1.	1412-015 шеф-повар	3.1	0,03	Дошкольные учреждения № 22, 32, 35, 77, 108, 114, 118, 119, 120, 126, 131, 136, 137, 143, 144, 145, 148, 149, 150, 153, 156, 161, 170
2.	5120-003 повар	3.1	0,03	Детский сад – средняя школа №23, санаторная школа – интернат для детей с заболеваниями костно-мышечной системы и соединительной ткани г.Гомеля, дошкольные учреждения № 1, 5, 12, 13, 22, 28, 32,34,

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

				35, 36, 48, 49, 68, 77, 85, 89, 94, 101, 108, 111, 114, 118, 119, 120, 126, 131, 136, 137, 138, 140, 143, 144, 145, 148, 149, 150, 153, 156, 161, 170, ДЦРР «Золак»
3.	8154-070 рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды	3.1	0,03	Дошкольные учреждения № 114, 126, 140, 149, 170



И.А.Маканина



Т.Ф. Стрижак

Приложение № 11
к Соглашению 2022-2025 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

В соответствии с типовыми штатами учреждений образования, спорта и туризма предусматривать в сметах расходов средства на замену отсутствующих работников с сохранением заработной платы согласно перечню:

1. для учреждений дошкольного образования, учреждений типа «школа-сад», санаторной школы-интерната:

- 1.1. заведующий (если нет заместителя),
- 1.2. воспитатель,
- 1.3. воспитатель дошкольного образования,
- 1.4. медицинская сестра,
- 1.5. повар,
- 1.6. кухонный рабочий,
- 1.7. уборщик служебных помещений,
- 1.8. помощник воспитателя,
- 1.9. рабочий по стирке и ремонту спецодежды,
- 1.10. сторож (вахтер),
- 1.11. кладовщик,
- 1.12. кастелянша,
- 1.13. дворник,
- 1.14. уборщик территории
- 1.15. музыкальный руководитель,
- 1.16. руководитель физического воспитания (для групп дошкольного образования),
- 1.17. секретарь (делопроизводитель),
- 1.18. учитель-дефектолог;
- 1.19. учитель;
- 1.20. инспектор по кадрам

2. для учреждений общего среднего, базового образования, учреждений дополнительного образования:

- 2.1. учитель,
- 2.2. учитель-дефектолог,
- 2.3. воспитатель,
- 2.4. сторож (вахтер),
- 2.5. уборщик территории,
- 2.6. уборщик служебных помещений,
- 2.7. секретарь (делопроизводитель),
- 2.8. инспектор по кадрам,
- 2.9. рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

И.А.Маканина

Т.Ф. Стрижак

Приложение № 12
к Соглашению 2022-2025 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. для учреждений дошкольного образования:

- 1.1. заведующий,
- 1.2. заместитель заведующего по хозяйственной работе
- 1.3. заведующий хозяйством
- 1.4. кладовщик
- 1.5. кастелянша

2. для учреждений общего среднего, базового образования, учреждений типа «школа-сад», санаторной школы-интерната, учреждений дополнительного образования:

- 2.1 директор
- 2.2. заместитель директора по хозяйственной работе
- 2.3. заведующий хозяйством
- 2.4. кладовщик
- 2.5. кастелянша



И.А.Маканина



Т.Ф. Стрижак

ПЕРЕЧЕНЬ
вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную

№ п/п	Наименование	Единица измерения
1	Аммония раствор 10 % - 1 мл № 10	упаковка
2	Валерианы экстракт 0,02 № 50	упаковка
3	Валидол 0,06 № 10 или 0,1 № 20	упаковка
4	Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	упаковка
5	Дротаверина гидрохлорид 0,04 № 40	упаковка
6	Йода спиртовой раствор 5 % - 10 мл или 5 % - 1 мл № 10	флакон упаковка
7	Калия перманганат порошок для приготовления раствора 5,0	упаковка
8	Кеторолак 0,01 № 10	упаковка
9	Лоратадин 0,01 № 10 или Цетиризин 0,01 № 20	упаковка
10	Магния сульфат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0)	упаковка
11	Натрия гидрокарбонат порошок для приготовления раствора 10,0 (20,0)	упаковка
12	Нафазолин капли для носа 0,1 % - 10 мл или Ксилометазолина капли для носа 0,1 % - 10 мл	флакон
13	Параскофен № 10 или Цитрамон № 10	упаковка
14	Парацетамол 0,5 № 10	упаковка
15	Перекись водорода раствор 3 % - 40 мл (100 мл)	флакон
16	Сульфацетамида раствор 20 % - 1 мл (1,5 мл) тубик-капельница № 2 или Сульфацетамида раствор 20 % (30 %) - 5 мл	упаковка флакон
17	Уголь активированный 0,25 № 10	упаковка
18	Бинты нестерильные:	
	5 м x 5 см	упаковка
	5 м x 10 см	упаковка
	7 м x 14 см	упаковка
19	Вата гигроскопическая 50,0	упаковка
20	Жгут кровоостанавливающий Эсмарха	1
21	Лейкопластырь бактерицидный 4 x 10 см (6 x 10 см)	упаковка
22	Лейкопластырь катушечный 1 x 500 см (2 x 500 см)	упаковка
23	Напальчник резиновый № 10	упаковка
24	Ножницы тупоконечные длиной не менее 13 см	1
25	Салфетка стерильная размером не менее 10 x 10 см № 1	упаковка
26	Термометр медицинский электронный в футляре	1

Приложение 2 к постановлению Министерства здравоохранения Республики
Беларусь 04.12.2014 № 80

 И.А.Маканина

 Т.Ф. Стрижак

Пронумеровано и прошнуровано
73 (семьдесят три) страницы

Начальник отдела образования



И.А.Маканина

Председатель районной организации



Т.Ф.Стрижак