**СОГЛАШЕНИЕ**

**между**

**отделом образования Речицкого районного исполнительного комитета и**

**Речицкой районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки**

**на 2022-2025 годы**

с изменениями и дополнениями №1 от 23.12.2022

|  |
| --- |
| **Одобрено на совместном заседании Совета отдела образования Речицкого райисполкома и Пленума Речицкого районного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки от 13.05.2022 № 5/14** |

**г.Речица**

**2022**

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Раздел I. «Общие положения» | стр. 4 |
|  | Раздел II. «Организация, нормирование и оплата труда» | стр. 7 |
|  | Раздел III. «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» | стр. 18 |
|  | Раздел IV. «Гарантии занятости» | стр. 24 |
|  | Раздел V. «Охрана труда» | стр. 31 |
|  | Раздел VI. «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования» | стр. 34 |
|  | Раздел VII. «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива» | стр. 36 |
|  | Раздел VIII. «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» | стр. 40 |
|  | Раздел IX. «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон» | стр. 41 |
|  | Приложение № 1. «Положение о порядке и условиях премирования руководителей учреждений образования» | стр. 47 |
|  | Приложение № 2. «Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижении в труде руководителям учреждений образования» | стр. 51 |
|  | Приложение № 3. «Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление руководителям учреждений образования | стр. 53 |
|  | Приложение № 4. «Порядок взаимодействия нанимателя с профсоюзным комитетом» | стр. 55 |
|  | Приложение № 5. «Порядок и размер установления доплаты за особые условия труда» | стр. 57 |
|  | Приложение № 6. «Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей» | стр. 59 |
|  | Приложение № 7. «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности» | стр. 61 |
|  | Приложение № 8. «Перечень категорий работников, которым могут предоставляться дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день» | стр. 62 |
|  | Приложение № 9. «Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда» | стр. 64 |
|  | Приложение № 10. «Перечень рабочих мест, профессий и должностей, работникам которых устанавливаются доплаты в связи с вредными условиями труда» | стр. 65 |
|  | Приложение № 11. «Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением, на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г и дерматологических средств не менее 5 грамм для нанесения на кожные покровы (паста, мази, крем, гель) в месяц» | стр. 66 |
|  | Приложение № 12. «Перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты» | стр. 67 |
|  | Приложение № 13. «План мероприятий по охране труда на 2022-2025 годы» | стр. 71 |
|  | Приложение № 14. «Перечень профессий и должностей работающих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам» | стр. 76 |
|  | Приложение № 15. «Перечень производственных помещений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях» | стр. 79 |

СОГЛАШЕНИЕ

между отделом образования

Речицкого районного исполнительного комитета

и Речицкой районной организацией Белорусского

профессионального союза работников

образования и науки на 2022-2025 годы

РАЗДЕЛ I. «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящее соглашение (далее — Соглашение) заключено между отделом образования Речицкого районного исполнительного комитета и Речицкой районной 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.

2. Сторонами Соглашения являются отдел образования Речицкого районного исполнительного комитета (далее – Отдел образования) и Речицкая районная 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: Отдел образования и учреждения, подчиненные Отделу образования (далее — Учреждения образования), а также работников Отдела образования и Учреждений образования— только членов отраслевого профсоюза.

Положения Соглашения о гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников.

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

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

На государственных служащих Отдела образования действие Соглашения 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 Учреждений образования в коллективных переговорах.

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

Нормы и гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для всех Учреждений образования и не могут быть снижены. 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 Учреждений 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 правовых актах. Делегирование полномочий профсоюзных органов является прерогативой соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Порядок участия и учета мнения профсоюзных организаций при решении вопросов работников Учреждений 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 Учреждений 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 по внесению 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 Речицкого района (далее — Районный Совет). Соглашение подписывается представителями сторон после одобрения Советом Отдела образования и президиумом (пленумом) Речицкого 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.

Учреждения образования осуществляют аналогичный порядок.

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

8. В целях предоставления работникам Учреждений образования дополнительных гарантий, обеспечения поддержки и развития учебной, научной, производственной и социальной базы за счет средств местного бюджета целесообразно продолжать практику заключения коллективных договоров между нанимателями и первичными профсоюзными организациями.

9. 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.

10. Если в Учреждении образования действует несколько профсоюзов, принято заключать единые коллективные договоры при условии одобрения их на профсоюзных собраниях (конференциях).

11. 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.

12. Порядок ведения переговоров определяется сторонами на заседании Районного Совета.

13. Соглашение вступает в силу со дня его подписания 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 утверждаемого ежегодно Плана совместной работы Отдела образования и Районной организации Профсоюза.

14. 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.

15. 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.

16. 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 (пленума) районного комитета Профсоюза, доводятся до сведения Учреждений образования и первичных организаций отраслевого профсоюза.

17. 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.19.) и является действительным независимо от факта его регистрации.

18. В целях реализации Соглашения Отдел образования доводит его текст, изменения и (или) дополнения в него до Учреждений образования, а Районная организация Профсоюза - до первичных организаций отраслевого профсоюза, его текст размещается на сайте Отдела образования.

19. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на сайтах промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

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

РАЗДЕЛ II. «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

20. Отдел образования обязуется:

20.1. Проводить работу с Учреждениями образования:

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

20.1.2. по мере необходимости разрабатывать и направлять разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников Учреждений образования;

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

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

20.2. 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), утв. Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.08.2012 года № 101 (далее – Инструкция об аттестации).

20.3. 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.

21. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

21.2. Оперативно доводить до сведения комитетов отраслевого профсоюза руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению.

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

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

22. Отдел образования и Районная организация Профсоюза обязуются:

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

22.1.1. 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, профессорско-преподавательского состава – до 150 процентов;

22.1.2. повышения размера оплаты труда работников Учреждений образования, в том числе путём её совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

22.1.3. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы образования;

22.1.4. увеличения бюджетных средств на заработную плату;

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

22.1.6. снижения документооборота;

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

22.1.8. внесения в тарифно-квалификационные характеристики и в 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;

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

22.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников в Учреждениях, подчиненных Отделу образования. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

22.3. Обеспечивать в Учреждениях образования объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. 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 19января 2009г.  №4 «Об утверждении Инструкции  по  делопроизводству в государственных органах, иных организациях».

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

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения руководителей и комитетов Профсоюза Учреждений образования.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в Учреждениях образования создаются комиссии по данным вопросам (комиссия по материальному стимулированию труда) с обязательным включением в их состав представителей профсоюза, администрации, педагогических работников, обслуживающего персонала. Заседания комиссии оформляются протоколами с указанием даты заседания, номера заседания, порядка финансового распределения. Заверяется протокол подписями членов комиссии.

При распределении 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 Учреждения образования.

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

Предусматривать в Положении о материальной помощи финансовую поддержку иногородним педагогическим работникам сельских учреждений образования, которые вынуждены добираться к месту работы общественным транспортом.

Установить, что из средств премиального фонда или внебюджетных средств выплачиваются ежемесячные выплаты в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

23.3. Материальное стимулирование труда руководителей Учреждений образования осуществляется по согласованию с президиумом Районного комитета Профсоюза.

Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок, единовременной выплаты на оздоровление устанавливаются Соглашением, Приложением № 1 «Положение о премировании руководителей учреждений образования», Приложением № 2 «Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде руководителям учреждений образования», Приложением № 3 «Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление руководителям Учреждений образования.

Лишение работника (снижение работнику) премии, надбавки, изменение размера повышения тарифной ставки в соответствии с пп. 2.5. пункта 2 Декрета № 29 может быть осуществлено только после предварительного согласования с соответствующим комитетом Профсоюза.

Материальная помощь руководителю оказывается на основании Положения о порядке оказания материальной помощи в учреждении, где работает руководитель.

Руководителям (заместителям) Учреждений образования, имеющим педагогическую нагрузку, устанавливается премия за эту работу в размерах и на условиях определенных коллективными договорами Учреждений образования.

В случае, если на работника возложена обязанность по замене отсутствующего руководителя (за исключением штатного заместителя), то ему (работнику) устанавливается доплата в размере до 100 % оклада замещаемого руководителя.

Размер доплаты устанавливает наниматель. Приказ о поощрении за указанный период также подлежит согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

23.4. Надбавка за классное руководство устанавливается учителям, выполняющим функции классного руководителя, при реализации содержания образовательных программ общего среднего, специального образования на уровне общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью при реализации содержания образовательных программ среднего специального образования, в размере 100 процентов базовой ставки. Указанная надбавка устанавливается на учебный год приказом руководителя Учреждения образования.

23.5. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающейся в распоряжении Учреждения образования, осуществляется в соответствии с коллективным договором по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза.

23.6. 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 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 Учреждения образования.

23.7. 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 образования по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

Руководитель Учреждения образования осуществляет учет, контроль и несет ответственность за выполнение ее (педнагрузки) 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 на ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Рекомендовать руководителям Учреждений образования обеспечивать оптимальный режим работы для работников, имеющих двух и более детей до 14 лет, а также для работников, совмещающих работу с обучением.

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

23.8. Установить, что в каникулярный период рабочее время педагогических работников определяется в пределах времени преподавательской работы, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся.

23.9. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и изменения к ним, расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с соответствующим комитетом Профсоюза в порядке, установленном Приложением № 4 Соглашения «Порядок взаимодействия нанимателя с профсоюзным комитетом (профсоюзом)», приложением к коллективному договору.

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

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

Руководители Учреждений образования могут устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

Руководителям Учреждений образования дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов, иные гарантии устанавливаются начальником Отдела образования по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

23.12. Устанавливать надбавку за высокие достижения в труде и (или) премию в размере 10 % ставки (оклада) молодым специалистам, специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим его на условиях оплаты, завершившим обучение с отличием, а также получившим академическую степень магистра добросовестно исполняющим свои должностные обязанности, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы. Периодичность выплаты определяют коллективные договоры.

Устанавливать надбавку за высокие достижения в труде и (или премию в размере не менее 10% ставки (оклада) молодым специалистам, специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим его на условиях оплаты, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы. Периодичность выплаты определяют коллективные договоры.

23.13. Рекомендовать Учреждениям образования определять в Положениях об оказании материальной помощи:

23.13.1. компенсационные денежные выплаты за съем арендного жилья для иногородних молодых специалистов;

23.13.2. оказывать материальную помощь молодому специалисту в связи с тяжелым материальным положением на основании подтверждающих документов (например, акт обследования жилищных условий);

23.13.3. оказывать материальную помощь молодому специалисту на первичное обустройство жилья;

23.13.4. иные выплаты, предусмотренные коллективным договором.

23.14. Рекомендовать нанимателям использовать внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, на осуществление определяемых коллективным договором дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи молодым специалистам по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

23.15. Предусматривать в коллективных договорах Учреждений образования выделение единовременной материальной помощи молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, при условии продолжения работы в данном Учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения нового контракта сроком не менее чем на три года.

23.16. 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».

23.17. Установить, что:

в интернатах заработную плату за первую половину месяца выплачивать 19 числа каждого месяца, заработную плату – 4 числа каждого месяца;

в ГУО «Речицкий центр творчества детей и молодежи», ГУО «Речицкий социально-педагогический центр», ГУО «Речицкий районный центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации», ГУО «Речицкий физкультурно-спортивный центр детей и молодежи «Олимп», в отделе образования Речицкого райисполкома, приемным родителям, родителям-воспитателям в детском доме семейного типа, в государственном учреждении «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования Речицкого района», ГУ «Учебно-методический кабинет» заработную плату за первую половину месяца выплачивать 22 числа каждого месяца, заработную плату – 09 числа каждого месяца;

в учреждениях дошкольного образования заработную плату за первую половину месяца выплачивать 23 числа каждого месяца, заработную плату - 10 числа каждого месяца;

в учреждениях общего среднего образования заработную плату за первую половину месяца выплачивать 24 числа каждого месяца, заработную плату - 11 числа каждого месяца.

Зарплата, 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.

23.18. 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.

23.19. 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.

23.20. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам Учреждений образования, имеющих специальные (с особым режимом) 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 Отделом образования по согласованию с президиумом Районного комитета Профсоюза в соответствии с Приложением № 5 Соглашения «Размеры повышений тарифных ставок (окладов) работников отдельных учреждений образования, имеющих право на повышение тарифных ставок».

23.21.  Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, а также в случаях:

- организации выпускных вечеров;

- организации праздничных районных мероприятий:

-организации и участии в олимпиадном движении;

- в других случаях, предусмотренных коллективными договорами.

Привлечение к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя Учреждения образования, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

23.22. 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 Учреждения образования за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним Отделом образования.

23.23. 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.

23.24. 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 курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя Учреждения образования.

Наниматель обязан издать приказ о привлечении работника к замене, ознакомить его с данным приказом под роспись. Оплата часов замены производится за фактически отработанное время на основании приказа руководителя Учреждения образования.

23.25. В соответствии с пунктом 9.9. Инструкции о порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций сферы образования (Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 21.07.2021 № 149) включать в бюджетную смету средства для оплаты замены временно отсутствующих работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей в случаях:

23.25.1. предоставления свободного от работы дня в неделю матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо троих и более детей в возрасте до 16 лет;

23.25.2. трудового отпуска;

23.25.3. отпуска для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования (учебный отпуск);

23.25.4. прохождения периодических, внеочередных медицинских осмотров (согласно графику нанимателя);

23.25.5. явки по вызову (повестке) в органы дознания, предварительного следствия, в прокуратуру, в суд – по факту;

23.25.6. повышения квалификации (переподготовки);

23.25.7. сопровождения учащихся (воспитанников) к месту оздоровления и (или) в местах оздоровления;

23.25.8. рабочей командировке по приказу нанимателя.

Перечень работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей, определен в Приложении № 6.

23.26. При привлечении педагогических работников для работы в местах оздоровления детей с круглосуточным пребыванием в период, не совпадающий с их трудовым отпуском, за ними сохраняется их прежний средний заработок.

Работникам, осуществляющим сопровождение детей на оздоровление, предусматривать материальное поощрение через премирование и надбавку в размерах, определенных коллективными договорами.

23.27. Наниматели и профсоюзные комитеты постоянно анализируют уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

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

23.29. Руководителям Учреждений образования:

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

23.29.2. устанавливать 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 в размерах, установленных коллективным договором;

23.29.3. 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;

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

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

23.32. В коллективных договорах определить режим работы учреждения.

Предусмотреть перечень категорий работников, для которых установлен особый режим работы:

суммированный учет рабочего времени (указать учетный период);

сменный режим работы;

гибкий график рабочего времени;

разделение рабочего дня на части с перерывом в работе свыше 2 часов, включая перерыв для отдыха и питания;

установление продолжительности смены свыше 12 часов, но не более 24 часов.

Определить в коллективных договорах перечень профессий, которым устанавливается перерыв на обед без отрыва от производства.

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

24. Отдел образования обязуется:

24.1. Проводить консультации для руководителей Учреждений образования по вопросам законодательства о труде, заключения коллективных договоров. Включать соответствующие темы в учебно-программную документацию соответствующих образовательных программ дополнительного образования взрослых.

24.2. Оперативно доводить до сведения руководителей Учреждений образования изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

24.3. При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников отрасли образования, Соглашения, предоставлять возможность Районному комитету Профсоюза принимать участие в разработке проектов указанных актов.

24.4. Представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях — для согласования с Районным комитетом) проекты нормативных правовых актов, вносимых Отделом образования в райисполком, главное управление образования Гомельского областного исполнительного комитета и ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Соглашения.

Учреждениям образования осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим комитетам Профсоюза порядок подготовки, согласования проектов и издания локальных нормативных правовых актов, других правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

25. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

25.2. Организовывать и координировать работу общественных инспекторов первичных профсоюзных организаций, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оплате и охране труда в Учреждениях образования. При необходимости информировать Отдел образования, Учреждения образования, нанимателей об итогах проверок. Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, охране труда совместно с Отделом образования.

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

25.4. В помощь Отделу образования, руководителям и профсоюзному активу Учреждений образования разрабатывать и принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде.

25.5. Принимать участие в экспертизе проектов законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, постановлений, инструктивных писем Министерства по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников Учреждений образования.

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников Учреждений образования, принимаются Отделом образования, нанимателями или уполномоченными нанимателями должностными лицами Учреждений образования по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза в соответствии с Приложением № 4 Соглашения «Порядок взаимодействия нанимателя с профсоюзным комитетом», приложением к коллективному договору.

26.2. Обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающихся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников Учреждений образования.

26.3. Систематически проводить встречи представителей Районной организации Профсоюза с педагогическими работниками по вопросам реализации законодательства о труде, об оплате и охране труда, социальном партнерстве в системе образования. Обеспечивать оперативное информирование работников Учреждений образования о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

26.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об оплате и охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников в Учреждениях образования по предложению сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума районного комитета Профсоюза с участием представителей Отдела образования.

Установить, что наниматели осуществляют беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в Учреждения образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, Закона о профсоюзах, за выполнением коллективного договора в форме 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.

26.5. Совершенствовать порядок аттестации педагогических работников Учреждений 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).

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

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

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

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

Наниматель предупреждает 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 создавать в Учреждениях образования комиссии по трудовым спорам.

26.7. 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.

26.8. 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, 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, 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.

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

26.10. 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.

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

26.12. По письменной просьбе работника, с предоставлением подтверждающих документов и на условии включения данного периода в рабочий год, наниматель предоставляет ему социальный отпуск без сохранения заработной платы:

26.12.1. при рождении внуков – 1 день;

26.12.2. юбилейная дата (40, 50, 55, 60 и т.д.) – 1 день;

26.12.3. первый учебный день детей или внуков – 1 день;

26.12.4. отцу при рождении ребенка - 3 дня;

26.12.5. смерти родственника без учета дороги (муж или жена, родители, родители мужа или жены, дети, братья, сестры, племянники) - 3 дня;

26.12.6. бракосочетание самого работника, его детей, внуков- 3 дня;

26.12.7. для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования – на срок экзаменационной сессии (экзаменов);

26.12.8. для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников – до 10 дней;

26.12.9. в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки) – на срок лечения;

26.12.10. в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи или сопровождения его на лечение (отец, мать, дочь, сын, супруг (супруга), родной брат, родная сестра) – до 90 дней;

26.12.11. по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет - до 90 дней;

26.12.12. резервистам в случае прохождения военной службы в резерве - до 90 дней;

26.12.13. в связи с курсовой подготовкой (переподготовкой) - до 90 дней;

26.12.14. для совместителей в каникулярный период – до 90 дней.

Другие основания могут быть предусмотрены в коллективных договорах.

26.13. По письменной просьбе работника и по согласованию сторон может быть предоставлен социальный неоплачиваемый отпуск по другим семейно-бытовым причинам продолжительностью до 30 дней в соответствии со ст. 190 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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 требования статьи 167 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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 без сохранения заработной платы.

26.14. 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.

26.15. 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.

26.16. По письменной просьбе учителя, реализующего программы общего среднего 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 коллективных договорах, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

26.17. 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 присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо заменяется денежной компенсацией.

26.18. Наниматели на основании коллективного договора утверждают перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности Приложения № 7 Соглашения «Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности».

26.19. Порядок и условия установления ненормированного рабочего дня и продолжительности дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в Учреждениях образования и Отделе образования, являющихся бюджетными организациями, определяются приказом наримателя по согласованию с комитетом Профсоюза на основании Приложения № 8 Соглашения «Перечень категорий работников, которым могут предоставляться дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день», коллективного договора и в соответствии с ним трудовым договором (контрактом).

Оформляется предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времни, а также напряженнности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в Учреждениях образования, Отделе 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 Учреждения, организации на оплату труда.

26.20. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) 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.

26.21. Очередность предоставления трудовых отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается нанимателем и согласовывается с профсоюзным комитетом до 5 января, педагогическим работникам до 1 апреля.

26.22. Членам добровольной дружины по охране общественного порядка предусмотреть премирование в размере, установленном коллективным договором.

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

26.23. 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.

РАЗДЕЛ IV. «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

27. Отдел образования обязуется:

27.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в Учреждениях 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 меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в Учреждении образования.

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

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

Рекомендовать Учреждениям образования предусматривать в коллективных договорах аналогичный порядок уведомления соответствующих комитетов отраслевого профсоюза, выработки мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

28. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

28.2. 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).

28.3. Добиваться включения в коллективные договоры условий и порядка заключения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 29. Соглашения.

28.4. 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.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. 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](consultantplus://offline/ref=80B118BA695BF2BE0273365D86649AA5E008FEDF0564F0B4D569D24B34C5DE6BA84E15AD774D8B5DA8005BBFA4D7208BDF7E035022A2A688ECDD17358DJ3t5M) Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза.

29.2. 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 работникам:

29.2.1.разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

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

29.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы в Учреждении образования сроком не менее 10 лет и более высокую квалификационную категорию;

29.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

29.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

29.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

29.2.7. предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

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

29.2.9.отцам, воспитывающим детей без матери;

29.2.10. родителям, воспитывающим детей-инвалидов;

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

29.2.12. другим категориям работников, определенным в коллективных договорах.

29.3. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, если его супруга (супруг) находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

29.4. 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.

29.5. 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 при наличии финансовых средств.

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

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

29.7. 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.

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

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

29.10. 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.

29.11. 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.

29.12. Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза Учреждений образования производится при участии представителя Профсоюза.

29.13. 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 каждом конкретном Учреждении образования 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 вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

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

29.14. 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, на срок пять лет.

29.15. 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 Соглашением, действующим в отрасли.

29.16. Установить, что 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.

29.17. 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.

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

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

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

При приеме на работу работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем Учреждения образования и председателем профсоюзного комитета.

29.21. 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.

29.22. 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.

29.23. 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](https://bii.by/tx.dll?d=33380&a=3997#a3997) части второй ст.35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

29.23.1. состояние здоровья;

29.23.2. поступившим на военную службу по контракту;

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

29.23.4. избрание на выборную должность;

29.23.5. переезд в другую местность;

29.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

29.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

29.23.8. изменение семейного положения;

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

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

29.23.11. пенсионный возраст;

29.23.12. 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 новому месту военной службы (службы);

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

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

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

Другие основания могут быть предусмотрены коллективным договором.

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

29.25. Наниматели Учреждений образования ежегодно проводят мониторинг кадрового обеспечения и потенциала своего Учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); создают условия для развития кадрового потенциала, 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.

29.26. 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.

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

29.28. 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](file:///C:\Documents%20and%20Settings\Admin\Application%20Data\Microsoft\21\NCPI#L) Трудового кодекса).

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

Исключением являются Учреждения образования с численностью до 350 человек.

РАЗДЕЛ V. «ОХРАНА ТРУДА»

30. Отдел образования обязуется ежегодно подводить итоги работы Учреждений образования по улучшению условий охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Районный комитет Профсоюза.

31. Районная организация Профсоюза обязуется:

31.1. Принимать непосредственное участие в разработке нормативных правовых актов по охране труда.

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

31.3. Ежегодно подводить итоги районного этапа общереспубликанского смотра-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

31.4. 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.

31.5. 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».

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

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Осуществлять в Учреждениях образования периодический и общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

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

32.3. 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».

32.4. Постоянно осуществлять контроль за:

##### 32.4.1. предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Приложению № 9 «Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда» и Приложению № 10 «Перечень рабочих мест, профессий и должностей, работникам которых устанавливаются доплаты в связи с вредными условиями труда», при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

32.4.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств согласно Приложению № 11 «Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением, на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г и дерматологических средств не менее 5 грамм для нанесения на кожные покровы (паста, мази, крем, гель) в месяц» и Приложению № 12 «Перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты».

32.5. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда согласно Приложению № 13 «План мероприятий по охране труда на 2022-2025 годы».

32.6. Осуществлять прием на работу на должности инженера по охране труда в строгом соответствии с квалификационными характеристиками и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

32.7. Рекомендовать нанимателям:

32.7.1. обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров в соответствии с Приложением № 14 «Перечень профессий работников, подлежащих прохождению обязательных медицинских осмотров»;

32.7.2. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующем специального расследования, незамедлительно извещать районный комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев общественных инспекторов труда Профсоюза;

32.7.3. включать в коллективные договоры Учреждений 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 заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

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

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

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

порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором;

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

32.7.5. предусматривать в бюджетной смете расходов Учреждений образования средства на реализацию мероприятий по охране труда;

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

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

32.7.8. поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца (квартала, года) в размере не менее 1 базовой величины за счет надбавки за высокие достижения в работе (премии);

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

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

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

32.8. Установить, что работники обязаны 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.

32.9. Обеспечить выполнение Соглашения, коллективных договоров в части Приложения № 15 «Перечень производственных помещений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях».

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

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

34. Районная организация Профсоюза обязуется:

34.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников Учреждений образования и информировать Отдел образования.

34.2. 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 отраслевого профсоюза и их детей.

34.3. Оказывать помощь работникам Учреждений образования в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

35. Стороны обязуются:

35.1. Поддерживать инициативу Профсоюза и Министерства образования Республики Беларусь по поэтапному увеличению доли расходов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

35.2. Добиваться выделения построенного в агрогородках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. Председатели комитетов Профсоюза, их заместители включаются в составы советов Учреждений образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

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

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

36.2. 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.

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

36.4.Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

36.5. 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.

36.6. 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 обеспечению участия сборных команд работников образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

36.7. Наниматели 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 Учреждений образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых меропритиях, их санаторно-курортного лечения.

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

36.9. Содействовать организации работы Совета Молодежи отраслевого профсоюза на региональном уровне, проведению им мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в Учреждениях образования и первичных профсоюзных организациях.

36.10. Координировать работу Учреждений образования и первичных профсоюзных организаций по ведению ими учета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказания им необходимой помощи.

36.11. Определять в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в Учреждениях образования ветеранов отрасли и Профсоюза.

36.12. Рекомендовать для включения в коллективные договоры нормы по отчислению нанимателями денежных средств первичным профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств при их наличии.

36.13. Рекомендовать Нанимателям осуществлять подвоз работников Учреждений образования на работу и обратно школьными автобусами при наличии в них свободных мест.

36.14. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников Учреждений образования, в том числе и на базе организаций УП ”Белпрофсоюзкурорт“ и ТЭУП ”Беларустурист“.

Предоставлять материальную помощь членам отраслевого профсоюза за счет средств райкома профсоюза с целью компенсации санаторно-курортной путевки УП ”Белпрофсоюзкурорт“ и ТЭУП ”Беларустурист“, приобретенной за личные средства членов профсоюза один раз в год, в размере 10 % от ее стоимости.

Первичным профсоюзным организациям определить аналогичный порядок компенсации стоимости путевки УП ”Белпрофсоюзкурорт“ и ТЭУП ”Беларустурист“.

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

37. Отдел образования обязуется:

37.1. 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 Учреждений образования.

37.2. Рассматривать по представлению Районной организации Профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах Учреждений образования, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

38. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

38.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с Положением о Фонде помощи первичной профсоюзной организации, Положением о материальной помощи Районного комитета Профсоюза на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в Учреждениях образования.

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

Руководителям Учреждений образования обеспечивать предоставление органам 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.

39.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятиях, 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 или равноценная работа (должность).

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

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

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

39.7. Рекомендовать 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 – 30 процентов оклада по основной работе;

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектив – в размере 30 - 50 процентов оклада по основной работе.

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

39.8. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников - членов отраслевого профсоюза – в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от18 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 счета профсоюзных органов.

39.9. 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 39.8.

39.10. Предоставлять организационным структурам Профсоюза на основании коллективных договоров, действующих в Учреждениях 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”.

39.11. 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) 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 Районного 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.

39.12. 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, избранных в районные, 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.

39.13. 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 47Трудового 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 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.

39.14. 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.

39.15. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов в период их полномочий и в течение двух лет после окончания выборных полномочий кроме случаев полной ликвидации Учреждения образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

39.16. 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»

40. Стороны пришли к соглашению:

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

40.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за Учреждением образования, допускаются с уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

41. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

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

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

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

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

43. Отдел образования обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью Учреждений образования анализировать ход выполнения Соглашения.

44. Районная организация Профсоюза обязуется:

44.1. Изучать практику социального партнерства в отрасли Речицкого района, реализацию Соглашения через коллективные договоры, анализировать проекты коллективных договоров, изменений и дополнений в них на соответствие настоящему Соглашению.

44.2. Периодически проводить прямые линии по вопросам реализации Соглашения на педагогических и профсоюзных собраниях.

45. Стороны пришли к соглашению:

45.1. 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 рассматриваются на заседании Районного Совета или на совместном заседании Совета Отдела образования и президиума (пленума) Районного комитета Профсоюза.

45.2. 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.

Учреждения образования осуществляют аналогичный по отношению к соответствующим первичным профсоюзным организациям порядок предоставления полной, достоверной, своевременной информации о принимаемых решениях, правовых и локальных нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников образования.

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

45.4. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением 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.

45.5. Считать Соглашение основой для заключения коллективных договоров и местных соглашений.

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

Проект Соглашения между отделом образования и Районным комитетом, изменений и дополнений в них направляется до его подписания Сторонами в Гомельскую областную организацию Профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие Соглашению между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

Коллективные договоры Учреждений образования, изменения и дополнения в них направляются после их подписания сторонами в Районный комитет Профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

45.6. 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, рекомендовать Сторонам включать в коллективные договоры следующие положения:

45.6.1. режим работы учреждения;

45.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки;

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

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

45.6.5. положение о материальном стимулировании труда работников с указанием источников, показателей, условий, конкретных размеров, сроков выплаты и механизма принятия решения;

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

45.6.7. размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам;

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

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

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

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

45.6.12. план мероприятий по охране труда;

45.6.13. 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;

45.6.14. 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;

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

45.6.16. 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;

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

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

45.6.19. перечень категорий работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;

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

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

45.6.22. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

45.6.23. правовые гарантии деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива;

45.6.24. 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.);

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

45.6.26. разделение отпуска более чем на две части, обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв работника из отпуска;

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

45.6.28. условия, порядок предоставления дополнительных гарантий отдельным категориям работников, в том числе молодежи, имеющим детей, инвалидам и т. д.;

45.6.29. согласование с профсоюзным комитетом локальных правовых актов по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников;

45.6.30. порядок изменения существенных условий труда;

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

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

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

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

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

45.6.36. письменное предупреждение Сторон, не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

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

45.6.38. обязательное включение в контракты дополнительных мер стимулирования труда работников либо заключение с согласия работников трудовых договоров на неопределенный срок – в случае отсутствия денежных средств для обеспечения условий контракта;

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

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

45.6.41. развитие в организациях института наставничества;

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

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

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

45.6.45. о применении гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении отдельных категорий работников (воспитывающих детей в возрасте до 14 лет и других);

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

45.6.47. установление и изменение норм труда с участием профсоюзного комитета.

46. Проводить разъяснительную работу в Учреждениях 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.

47. Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов отраслевого профсоюза, от имени которых он заключался.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты заработной платы 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 отраслевого профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Работники организации, не являющиеся членами отраслевого профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемых профсоюзом.

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

49. Выполнение коллективного договора контролируется его сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

Руководитель и председатель комитета отраслевого профсоюза Учреждений образования отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

50. 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.

Начальник отдела образования

Речицкого районного

исполнительного комитета С.В.Лукинская

Председатель Речицкой районной

организации Белорусского профессионального

союза работников образования и науки И.В.Бадюля

Приложение № 1

Положение о порядке и условиях премирования руководителей учреждений образования (далее – руководители)

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 учетом изменений и дополнений, внесенных Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020г. № 482».

1.2. Положение о премировании руководителей принимается в целях материального стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования руководителей в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда каждого из них.

2. Источники премирования

Источниками средств, направленных на премирование, являются:

2.1. средства, выделяемые на премирование работников в размере 20% от суммы окладов работников того учреждения, в котором работает руководитель;

2.2. неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

2.3. средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законом;

2.4. средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

3.Условия и порядок премирования

3.1. Премирование руководителей производится ежемесячно.

3.2. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

3.3. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

3.3.1. временной нетрудоспособности;

3.3.2. социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);

3.3.3. очередных отпусков;

3.3.4. повышения квалификации;

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

3.4. Руководителю, принятого или уволенного в месяце его прихода или увольнения, премия начисляется за фактическое отработанное время.

3.5. Решение о лишении или повышении размера премии принимает специально созданная в отделе образования комиссия по материальному стимулированию труда на основании данного Положения с оформлением протокола. На основании протокола оформляется приказ начальника отдела образования по согласованию с президиумом райкома профсоюза.

На основании приказа осуществляется выплата (лишение) премии. Приказ доводится для ознакомления со всеми руководителями.

4. Размеры премирования

4.1. Премия руководителя состоит из базового размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям.

4.2. Базовый размер премии является обязательной величиной для каждого работника, который устанавливается в размере 5% от оклада с учетом объема выполняемых работ за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей из общего фонда премирования (20 % от суммы окладов работников того учреждения, где работает руководитель) в текущем периоде.

4.3. Дополнительное премирование в текущем периоде осуществляется за счет:

4.3.1. неиспользованных средств премиального фонда, составляющих разницу между плановой и начисленной базовой премией за предыдущий период того учреждения, где работает руководитель;

4.3.2. неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда за предыдущий период того учреждения, где работает руководитель.

4.4. Дополнительное премирование осуществляется в ближайшие сроки выплаты заработной платы.

4.5. Дополнительное премирование за счет неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, за июнь-август производить суммарно с нарастающим итогом в сентябре месяце.

4.6. ИЗВЛЕЧЕНО

4.7. Показатели премирования для руководителей указываются в процентном выражении от оклада с учетом объема выполняемых работ.

5. Условия и размеры дополнительного премирования по показателям

5.1. При премировании руководителей учитываются следующие показатели:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 5.1.1. | Результативность участия в творческих конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных, туристических мероприятиях: |  |
| 5.1.1.1. | на районном уровне | 10% |
| 5.1.1.2. | на областном уровне | 25% |
| 5.1.1.3. | на республиканском уровне | 50-100% |
| 5.1.2. | Результативность участия в олимпиадах по учебным предметам, в интеллектуальных конкурсах: |  |
| 5.1.2.1 | на районном уровне | 10% |
| 5.1.2.2. | на областном уровне | 50% |
| 5.1.2.3. | на республиканском уровне | 50-100% |
| 5.1.3. | За организацию работы с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) | 10-50% |
| 5.1.4. | За высокие спортивные достижения, организацию физкультурно-оздоровительной работы по итогам участия в мероприятиях календаря спортивно-массовых мероприятий (на основании приказов) | 10-50% |
| 5.1.5. | Организация участия обучающихся, работников в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий | 10-50% |
| 5.1.6. | Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников) и работников в период образовательного процесса (на рабочем месте), обеспечение безопасных условий труда на рабочем месте | 10-50% |
| 5.1.7. | Соблюдение обязательств по коллективному договору, недопущение нарушений трудового законодательства, создание здорового микроклимата в коллективе, отсутствие жалоб и заявлений в вышестоящие органы, соответствующий комитет профсоюза. | 10-50% |
| 5.1.8. | Содействие профсоюзу в осуществлении программ его деятельности | 10-50% |
| 5.1.9. | Организация и проведение на базе учреждения районных, областных, республиканских мероприятий (конкурсы, выставки, олимпиады, семинары, мастер-классы и др.) | 5-50% |
| 5.1.10. | Создание эффективной системы воспитательной работы с учащимися (отсутствие преступлений и правонарушений) | 10-50% |

5.2. Комиссия по материальному стимулированию труда имеет право устанавливать премию и в других случаях, не предусмотренных в пп. 5.1.-5.11. при оценке результатов работы, качества и эффективности труда руководителей.

6. Лишение базовой премии

6.1. Лишение базовой премии до 100% производится по следующим показателям:

6.1.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов;

6.1.2. нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

6.1.3. нетактичное поведение с обучающимися, законными представителями, коллегами, подтвержденное в ходе расследования;

6.1.4. наличие травматизма среди обучающихся и работников;

6.1.5. наличие предписания надзорных органов (в случае грубых нарушений по вине руководителя):

6.1.5.1. зонального центра гигиены и эпидемиологии по вопросам нарушения санитарно-гигиенического режима при организации образовательного процесса;

6.1.5.2. по правонарушениям и преступлениям обучающихся;

6.1.6. нарушение организации питания;

6.1.7. нарушение правил охраны труда и техники безопасности в учреждении;

6.1.8. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности;

6.1.9. невыполнение обязательств по коллективному договору;

6.1.10. в случае подтверждения фактов, указанных в обращении граждан;

6.1.11. невыполнение плана за год:

6.1.11.1. по оздоровлению обучающихся;

6.1.11.2. по сдаче макулатуры и металлолома;

6.1.12. в случае несоблюдения педагогической этики;

6.1.13. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля.

6.2. Лишение руководителя премии осуществляется в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом начальника отдела образования с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная записка руководителя, а приказ согласован с президиумом районного комитета и доведен руководителю для ознакомления под роспись.

6.3. Суммы невыплаченной премии остается в распоряжении учреждения образования, в котором работает руководитель.

6.4. Лишение базового размера премии руководителя не исключает возможность его премирования по показателям.

7. Условия и размеры единовременной (разовой) премии руководителям.

7.1. Комиссия по материальному стимулированию труда имеет право устанавливать единовременную премию руководителям за особые заслуги или показатели.

7.2. Единовременная премия производится по итогам работы за месяц.

7.3. Единовременная премия назначается в конкретной сумме (абсолютной величине).

7.4. Единовременная премия выплачивается без учета отработанного времени.

7.5. При установлении единовременной премии руководителям учитываются следующие показатели:

7.5.1. участие в организации и проведении общественно значимых мероприятий областного и республиканского значения – 200 рублей;

7.5.2. участие в организации и проведении общественно значимых мероприятий районного значения – 100 рублей;

7.5.3. за высокие результаты в централизованном тестировании (средний балл по учреждению выше областного показателя) – 200 рублей;

7.5.4. в иных случаях по решению комиссии по материальному стимулированию труда.

Приложение № 2

Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижении в труде руководителям учреждений образования (далее – руководители)

1. Общие положения

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

1.2. Надбавки устанавливаются на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполненной работы). Надбавка не начисляется за периоды:

1.2.1. трудового отпуска;

1.2.2. социального отпуска;

1.2.3.временной нетрудоспособности;

1.2.4. повышения квалификации;

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

1.3. Надбавка устанавливается в % от оклада (включительно).

1.4. Размер надбавки руководителя определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда. Надбавка может устанавливаться по нескольким показателям, размеры суммируются и сумма предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Надбавку за высокие достижения в труде устанавливает специально созданная в отделе образования комиссия по распределению средств материального стимулирования труда на основании данного Положения с оформлением протокола. На основании протокола оформляется приказ начальника отдела образования, который согласовывается с президиумом районного комитета профсоюза. На основании приказа начальника отдела образования осуществляется выплата надбавки. Приказ доводится для ознакомления со всеми руководителями.

2. Порядок и условия установления надбавок

Показатели установления надбавки за высокие достижения в труде:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.1. | Качественная организация образовательного процесса. | 5-50% |
| 2.2. | Организация эффективного внутреннего контроля (участие в срез-тестах, диагностическом тестировании, репетиционном тестировании) | 5-50% |
| 2.3. | Обеспечение современной и качественной подготовки к новому учебному году, к работе в осенне-зимний период | 10-100% |
| 2.4. | Укрепление материально-технической базы за счет внебюджетных источников | 10-50% |
| 2.5. | Проведение незапланированных ремонтных работ | 10-50% |
| 2.6. | Выполнение планов по сдаче макулатуры и металлолома (учетный период – полугодие) | 5-25% |
| 2.7. | Выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями | 5-50% |
| 2.8. | Развитие платных услуг | 5-100% |
| 2.9. | Организация работ по выращиванию сельскохозяйственной продукции | 5-50% |
| 2.10. | Работа с родителями по своевременной оплате за питание в дошкольном учреждении | 10-50% |
| 2.11. | Внедрение исследовательских экспериментальных разработок и технологий нового содержания образования, обеспечивающих качественно новый уровень образовательного процесса. | 10-50% |
| 2.12. | Работа по повышению квалификационных категорий педагогических работников | 5-25% |
| 2.13. | Организация деятельности опорных учреждений по различным направлениям работы, организация деятельности ресурсных центров, пунктов коррекционно-педагогической помощи | 5-25% |
| 2.14. | За работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования | 5-25% |
| 2.15. | Организация профильного обучения, классов (групп) профессиональной направленности, специализированных по спорту классов | 5-25% |
| 2.16. | Организация работы по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | 5-10% |
| 2.17. | Организация групп продленного дня | 5-10% |
| 2.18. | Организация двусменного режима работы учреждения | 10% |
| 2.19. | Организация подвоза обучающихся | 5-10% |
| 2.20. | Организация работы с опекунскими и приемными семьями | 5-10% |
| 2.21. | За работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период | 5-10% |
| 2.22. | За работу в учебно-педагогическом комплексе | 5-10% |
| 2.23. | За организацию круглосуточного режима работы учреждения | 5-10% |

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

Приложение № 3

Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление руководителям учреждений образования (далее – руководители)

1. Общие положения

Оздоровление - комплекс мероприятий, направленных на укрепление здоровья граждан.

1.1. Работникам бюджетных организаций ежегодно осуществляется единовременная выплата на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск из расчета 1,0 оклада.

1.2. Настоящее положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление руководителям учреждений образования разработано на основании Указа от 18.01.2019 N 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

2. Источники средств на осуществление единовременной выплаты на оздоровление

2.1. Источниками средств, направляемых на единовременную выплату на оздоровление, являются:

• средства, выделяемые из бюджета;

• средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;

• средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

2.2. Для работников бюджетных организаций, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности бюджетной организации, источником выплаты являются внебюджетные средства.

3. Порядок и размер единовременной выплаты на оздоровление

3.2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется без предъявления руководителем документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение);

3.3. Единовременная выплата на оздоровление может быть выплачена руководителю не только при уходе в отпуск, но и при возникновении других обстоятельств по согласованию с начальником отдела образования Речицкого райисполкома;

3.4. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1,0 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Совета Министров Республики Беларусь;

3.6. Размер оклада руководителя, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска руководителя, а при увольнении руководителя - на дату приказа об увольнении (в случае если увольняющийся руководитель использовал трудовой отпуск и выплату на оздоровление);

3.7. Если в течение года размер оклада руководителя изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной выплаты на оздоровление руководителю не производятся;

3.8. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени:

- в случае если руководитель принят на работу и отработал менее календарного года;

- в случае если руководитель уходит или приходит из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- в случае увольнения в соответствии с порядком, предусмотренным подп. 3.6 п. 3 настоящего Положения.

3.9. В случае, когда руководитель перешел с одной должности на другую, и выплата на оздоровление не производилась, выплата на оздоровление осуществляется исходя из размера оклада по новой должности;

3.10. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года, если руководителю не предоставлен отпуск в текущем календарном году. Размер выплаты определятся исходя из оклада на дату написания руководителем заявления;

3.11. 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;

3.12. Единовременная выплата руководителю учреждения образования производится на основании приказа начальника отдела образования по согласованию с президиумом райкома профсоюза;

3.13. Единовременная выплата на оздоровление не выплачивается:

- в случае, когда руководителю назначено пособие по беременности и родам;

- принятым и отработавшим не полный календарный месяц (менее 30 календарных дней);

- в случае, когда руководитель работает на замене трудовых, социальных отпусков и на замене листов нетрудоспособности.

Приложение №4

ПОРЯДОК

взаимодействия нанимателя с профсоюзным комитетом

I. По вопросам законодательства о труде

1. Вопросы согласования с профсоюзным комитетом (профсоюзом):

правила внутреннего трудового распорядка;

коллективный договор;

должностные (рабочие) инструкции;

приказы по материальному стимулированию труда;

расходование внебюджетных средств, направляемых в фонды материального поощрения, производственного и социального развития и используемые на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, повышение заработной платы работников, оказание материальной помощи;

предварительное распределение учебной нагрузки и тарификация педагогических работников;

графики трудовых отпусков работников*;*

режим рабочего времени работника;

графики работ, расписание уроков, факультативных (иных) занятий для педагогических работников;

заключение, продление, расторжение контрактов;

график аттестации;

характеристики аттестуемых;

изменение существенных условий труда (гарантии, режим работы, распределение учебной нагрузки, присвоение категории, разряда);

сокращение классов, групп в течение учебного года, ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест;

применение дисциплинарных взысканий к членам профсоюзного комитета, профсоюзных (общественных) комиссий;

иные вопросы, предусмотренные коллективным договором.

2. Уведомляется профсоюзный комитет (профсоюз):

о наличии и размере сэкономленных средств по фонду заработной платы;

о предстоящем сокращении;

об установлении неполного рабочего времени;

изменение подчиненности, отчуждение имущества;

иные случаи, предусмотренные коллективным договором.

3. С предварительного согласия профсоюзного комитета или председателя профсоюзной организации учреждения образования производятся:

перевод учреждения на режим работы, связанный с ухудшением условий трудового договора;

ликвидация, реорганизация учреждения;

иные случаи, предусмотренные коллективным договором.

4. Представители профсоюза направляются по решению профкома (через постановление) для участия в работе:

комиссии по аттестации рабочих мест;

комиссии по распределению средств материального стимулирования труда;

комиссии по трудовым спорам;

аттестационной комиссии;

комиссии по тарификации;

комиссии по проверке знаний по охране труда;

комиссии по назначению пособий за счет средств государственного социального страхования;

примирительной комиссии;

комиссии по коллективным переговорам;

иные комиссии, предусмотренные коллективным договором.

II. По вопросам охраны труда

1. Участие профсоюза:

в организации обучения и проверки знаний у руководителей и специалистов по вопросам охраны труда;

в своевременной организации проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;

в техническом осмотре зданий и сооружений при проведении Дней охраны труда;

в проведении паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда учреждения образования;

в подготовке и приемке учреждения образования к новому учебному году;

в расследовании и учете несчастных случаев на производстве;

согласование инструкций по охране труда;

иные случаи, предусмотренные коллективным договором

2. Осуществление общественного контроля по следующим вопросам:

своевременность прохождения медицинского осмотра работников (перечень работников, график прохождения, приказ о возложении ответственности за прохождение медосмотра, ознакомление с приказом под роспись);

порядок заключения трудовых отношений с работниками;

порядок приема рабочих на работу с повышенной опасностью (медосмотры, проведение соответствующих инструктажей);

обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, санитарно-бытовыми помещениями, укомплектованность медицинских аптечек согласно перечню;

подготовка учреждения к отопительному сезону;

организация противопожарных мероприятий и мероприятий по электробезопасности в учреждении;

профилактика и предупреждение возможных профессиональных заболеваний;

иные вопросы, предусмотренные коллективным договором.

Приложение № 5

Порядок и размер установления доплаты за особые условия труда

1. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, конкретный размер по должностям служащих (професиям рабочих) в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, ~~и~~ порядок ее выплаты определяются коллективными договорами учреждений образования.

2. Доплаты за особые условия труда устанавливаются работникам (включая заместителей руководителя), родителям-воспитателям, приемным родителям в размерах от базовой ставки за работу:

2.1. с обучающимися (детьми), имеющими тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием – от 31 до 50 процентов (включительно);

2.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в подпункте 2.1. настоящего подпункта – от 21 до 30 процентов (включительно);

2.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, за исключением указанных в подпункте 2.1., 2.2. настоящего подпункта; с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных группах учреждений дошкольного образования – от 10 до 20 процентов (включительно).

3. Доплаты за особые условия труда устанавливаются:

3.1. заведующим библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам учреждений образования за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 процентов одному работнику;

3.2. водителю автобуса, автомобиля категории "В", осуществляющему подвоз обучающихся в соответствии с Инструкцией о порядке организации подвоза обучающихся, утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 30 августа 2011 г. N 247, в размере 100 процентов оклада.

4. Порядок и размер доплаты руководителям учреждений образования:

4.1. Руководителям учреждений образования доплата устанавливается в случае (случаях):

4.1.1.организации работы по реализации программы специального образования в одном классе и более (одной группе и более)- 10%;

4.1.2. организации работы пункта коррекционно - педагогической помощи – 10%.

4.2. Если в учреждении организована работа по пунктам 4.1.1-4.1.2., размер надбавки суммируется, но не должен превышать 20%;

4.3.Руководителям специальных или санаторных дошкольных учреждений образования – 20%.

4.4. Руководителю специального учреждения образования ГУО «Речицкий районный центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации»– 50%.

4.5. Руководителю ГУО «Речицкий социально-педагогический центр» - 20%.

Приложение № 6

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей

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

1. для учреждений дошкольного образования, учреждений типа «школа-сад», школ-интернатов, социально-педагогического центра, центра коррекционно-развивающего обучения и реабилитации:

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. музыкальный руководитель,

1.15. руководитель физического воспитания (для групп дошкольного образования),

1.16. секретарь (делопроизводитель),

1.17. учитель-дефектолог;

1.18. учитель.

2. для учреждений общего среднего образования, учреждений дополнительного образования, группы централизованного хозяйственного обслуживания, центральной бухгалтерии, учебно-методического кабинета:

2.1. учитель,

2.2. учитель-дефектолог,

2.3. воспитатель,

2.4. сторож (вахтер),

2.5. дворник,

2.6. уборщик служебных помещений,

2.7. секретарь (делопроизводитель),

2.8. администратор,

2.9. слесарь-сантехник,

2.10.электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,

2.11. медицинская сестра,

2.12. оператор хлораторной установки,

2.13. аппаратчик химводоочистки.

Приложение № 7

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

I. Должности работников, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. заведующие складами,

2. кладовщики,

3. кастелянши,

4. директора (заведующие),

5. заместители директоров (заведующих),

6. заведующие хозяйством,

II. Работы, выполняемые работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. работы по приему на хранение; обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, холодильниках, в пищеблоках, хранилищах, кладовых.

2. работы по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, их доставке (сопровождению),

3. работы по сбору, хранению всех видов лома и отходов драгоценных и цветных металлов, по их доставке.

Основание: Постановление Совета Министров РБ  
№ 764 от 26.05.2000 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности».

Приложение № 8

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников, которым могут предоставляться дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование профессий и должностей | Продолжительность дополнительного отпуска |
| 1. | Управляющий | 5- 7 |
| 2. | Заместитель управляющего | 5- 6 |
| 3. | Главный бухгалтер | 5- 6 |
| 4. | Начальник управления | 4-6 |
| 5. | Начальник отдела | 4-6 |
| 6. | Заместитель начальника управления | 4-6 |
| 7. | Заведующий сектором | 4-6 |
| 8. | Бухгалтер | до 5 |
| 9. | Экономист | до 5 |
| 10. | Инженеры всех специальностей | до 5 |
| 11. | Техники всех специальностей | до 5 |
| 12. | Специалист по организации закупок | до 5 |
| 13. | Юрисконсульт | до 5 |
| 14. | Инспектор по кадрам | до 5 |
| 15. | Секретарь, секретарь приемной руководителя | до 4 |
| 16. | Архивариус | до 4 |
| 17. | Агент по снабжению | до 4 |
| 18. | Заведующий хозяйством | 3-5 |
| 19. | Заведующий УМК | 5-7 |
| 20. | Методист | до 5 |
| 21. | Заместитель директора (заведующего) по хозяйственной работе | 5-7 |
| 22. | Заместитель директора по учебно-воспитательной работе учреждения дополнительного образования | 5-7 |
| 23. | Заведующий отделом по основной деятельности учреждения дополнительного образования | 4-6 |
| 24. | Делопроизводитель | до 4 |
| 25. | Секретарь | до 4 |
| 26. | Библиотекарь | до 5 |
| 27. | Лаборант | до 5 |
| 28. | Директор учреждения дополнительного образования | 5-7 |
| 29. | Аккомпаниатор | до 5 |
| 30. | Культорганизатор | до 5 |
| 31. | Педагог-организатор учреждений дополнительного образования | до 5 |
| 32. | Педагог дополнительного образования учреждения дополнительного образования | до 5 |
| 33. | Администратор | до 4 |

Примечание:Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в учреждениях образования, являющихся бюджетными организациями, определяются приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времни, а также напряженнности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в учреждениях 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 учреждения на оплату труда.

Основание:

1. Статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 408 от 18.03.2008 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день».

Приложение № 9

##### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование профессий и должностей | Продолжитель  ность  доп.  отпус-ка  (кал.  дней) | Класс  условий  труда | Основание для предоставления отпуска, сокращения рабочей недели |
| 1. | Повар | 4 | 3.1 | Пост. Сов.Мина РБ от 19.01.2008 № 73 |
| 2. | Шеф – повар, заведующий столовой | 4 | 3.1 | Пост. Сов.Мина РБ от 19.01.2008 № 73 |
| 3. | Рабочий (машинист) по стирке и ремонту одежды | 4 | 3.1 | Пост. Сов.Мина РБ от 19.01.2008 № 73 |
| 4. | Водитель автомобиля:  - на служебных автобусах,  - работа на автомобилях, грузоподъемностью  а) от 1,5 до 3т.  б) от 3т. и выше | 7 | 3.2 | Пост. Сов.Мина РБ от 19.01.2008 № 73 |

Основание:

1. Статья 157 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденном Постановлением Совета Министров РБ 22.02.2008 № 253

3. Инструкция по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсации по ее результатам, утвержденной Постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ 22.02.2008 № 35.

4. Постановление Совета Министров РБ от 19.01.2008 №73

5. Постановление Министерства труда и социальной защиты РБ от 10.12.2007 № 170 "О сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Приложение № 10

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест, профессий и должностей, работникам которых устанавливаются доплаты в связи с вредными условиями труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Перечень профессий и должностей | Время работы за 1 день | Размер доплат (% от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций, за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу) |
| 1. | Водитель автомобиля:  - на служебных автобусах,  - работа на автомобилях, грузоподъемностью  а) от 1,5 до 3т.  б) от 3т. и выше | 8 час. | 0,04% |
| 2. | Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды | 0,03 % |
| 3. | Шеф-повар, заведующий столовой | 0,03 % |
| 4. | Повар | 0,03 % |

Примечание:особо опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда в учреждениях образования нет.

Основание:

1. Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденном Постановлением Совета Министров РБ 22.02.2008 № 253

2. Инструкция по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсации по ее результатам, утвержденной Постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ 22.02.2008 № 35.

Приложение № 11

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, связанных с загрязнением,

на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г и дерматологических средств не менее 5 грамм для нанесения на кожные покровы (паста, мази, крем, гель) в месяц

1. Уборщик помещений (служебных).

2. Помощник воспитателя.

3. Повар, шеф-повар, заведующий столовой

4. Кухонный рабочий.

5. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и

сооружений.

6. Лаборант.

7. Учитель (трудовое обучение), мастер производственного обучения.

8. Водитель.

9. Дворник.

10. Грузчик.

Примечание:При наличии в учреждении санитарно-бытового помещения, обеспеченного смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работнику не производится.

Основание:

1.Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 22 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 г. № 356-З.

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

Приложение № 12

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей на бесплатное получение

спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование  профессий, должностей | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка | Кол-во | | Срок носки в месяцах | |
| 1. | Агент по снабжению | Халат х/б  Рукавицы х/б с накладками | ЗМи  Ми | 1  1 | | 12  6 | |
| 2. | Водитель автомобиля | Костюм х/б  Ботинки кожаные  Рукавицы х/б с накладками двупалые  При работе на автобусе и легковом автомобиле  Халат х/б вместо костюма х/б  Перчатки х/б | ЗМи  Ми  Ми  ЗМи  Ми | 1  1  1  1  1 | | 12  12  1  24  6 | |
| 3. | Врач, медицинская сестра | Халат х/б  Перчатки резиновые  Шапочка х/б | ЗМи  Вн  Ми | | 4  1  4 | 12  До износа  6 |
| 4. | Грузчик | Костюм х/б  Рукавицы комбинированные  При наружных работах  зимой дополнительно:  Куртка х/б на утепленной подкладке  Брюки х/б на утепленной подкладке  Сапоги кирзовые утепленные  В остальное время года  Плащ непромокаемый | ЗМи  Ми  Тн  Тн  Тн20  Вн | 1  1  1  1  1  1 | | 12  До износа  36  36  24  Дежурн. | |
| 5. | Дворник | Костюм х/б  Фартук х/б с нагрудником  Ботинки кожаные  Рукавицы х/б с накладками  Зимой дополнительно  Куртка х/б на утепляющей прокладке  Брюки х/б на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь  В остальное время года дополнительно  Плащ непромокаемый  Сапоги резиновые | ЗМи  Ми  Ми  Ми  Тн  Тн  Тн20  Вн  В | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | | 12  12  12  2  36  36  48  24  36  24 | |
| 6. | Кастелянша | Халат х/б или вискозно-лавсановый  Для работников в УДО  Халат х/ б  Косынка х/б | ЗМи  ЗМи  Ми | 1  3  3 | | 12  12  6 | |
| 7. | Кладовщик | Халат х/б или костюм х/б  Рукавицы х/б с накладками  Для работников УДО  Халат х/б  Фартук прорезиненный с нагрудником  Рукавицы комбинированные | ЗМи  Ми  ЗМи  Вн  Ми | 1  1  4  2  2 | | 12  3  12  6  3 | |
| 8. | Гардеробщик | Халат х/б | ЗМи | 1 | | 12 | |
| 9. | Кухонный рабочий | Халат х/б  Передник х/б  Ботинки или тапочки кожаные  Колпак или косынка х/б  Фартук клеенчатый с нагрудником  Перчатки резиновые  Рукавицы комбинированные | ЗМи  Ми  Ми  Ми  Вн  Вн  Ми | 4  5  2  4  3  1  2 | | 12  6  12  6  6  До износа  3 | |
| 10. | Лаборант | Халат х/б  Фартук прорезиненный с нагрудником  Перчатки резиновые  Очки защитные | ЗМи  Вн  Вн  ЗН | 1  1  1  1 | | 12  Дежурн.  До износа  До износа | |
| 11. | Учитель трудового обучения, постоянно занятый в механических, слесарных и столярных мастерских,  мастер производственного обучения | Костюм х/б или халат х/б  Очки защитные | ЗМи  ЗН | 1  1 | | 12  До износа | |
| 12. | Обувщик по ремонту обуви | Костюм вискозно-лавсановый  Фартук х/б с нагрудником | ЗМи  Ми | 1  1 | | 12  6 | |
| 13. | Оператор хлораторной установки | Костюм суконный  Фартук прорезиненный  Белье нательное  Берет суконный  Рукавицы х/б с накладками или рукавицы суконные  Перчатки резиновые  Нарукавники прорезиненные  Сапоги резиновые  Противогаз  Очки защитные | Бм  Бм  Ми  Бм  Ми  Вн  Бм  Бм  ЗНГ | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | | 6  Дежурный  6  12  2  До износа  Дежурные  9  До износа  До износа | |
| 14. | Повар, шеф-повар, заведующий столовой | Халат х/б  Колпак или косынка х/б  Ботинки или тапочки кожаные  Фартук клеенчатый с нагрудником | ЗМи  Ми  Ми | 4  4  2  2 | | 12  6  12  6 | |
| 15. | Помощник воспитателя | Для уборки помещений  Халат х/б  Перчатки резиновые  Для раздачи пищи  Фартук х/б  Косынка х/б  Для мойки посуды  Фартук прорезиненный с нагрудником  Перчатки резиновые  Для уборки туалета  Халат х/б  Фартук клеенчатый | ЗМи  Вн  Ми  Ми  Вн  Вн  ЗМи | 3  1  3  3  2  1  3  2 | | 12  До износа  6  6  6  До износа  12  6 | |
| 16. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Халат х/б или костюм х/б  Сапоги резиновые  Фартук прорезиненный с нагрудником  Берет х/б или колпак х/б  Перчатки резиновые | ЗМи  В  Вн  Ми  Вн | 1  1  1  1  1 | | 12  12  Дежурн.  6  До износа | |
| 17. | Воспитатель УДО | Халат х/б | ЗМи | 3 | | 12 | |
| 18. | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | Костюм х/б или халат х/б  Ботинки кожаные  Рукавицы х/б с накладками  Очки защитные  Перчатки резиновые  На наружных работах зимой дополнительно  Куртка х/б на утепляющей прокладке | ЗМи  Ми  Ми  Знг  Зн  Вн  Тн | 1  1  1  1  1  1 | | 12  12  1  До износа  До износа  36 | |
| 19. | Сторож (вахтер) | Халат х/б (вискозно-лавсановый) или костюм х/б  При наружных работах дополнительно  Ботинки кожаные или сапоги кирзовые  Плащ с капюшоном  Куртка х/б на утепляющей прокладке  Брюки х/б на утепляющее прокладке  Валянная обувь  Галоши на валяную обувь  Рукавицы ватные  Полушубок | ЗМи  Ми  Вн  Тн  Тн  Тн20  Тн | 1  1  1  1  1  1  1  1  1 | | 12  12  12  36  36  48  24  24  Дежурный | |
| 20. | Уборщик служебных помещений | Халат х/б  Рукавицы х/б с накладками  Фартук прорезиненный  При мытье полов и мест общего пользования дополнительно  Сапоги резиновые или полусапоги  Перчатки резиновые | ЗМи  Ми  Вн  Бм  В  Вн | 1  1  1  1  1 | | 12  2  Дежурный  12  До износа | |
| 21. | Заведующий складом | Халат или костюм х/б  Перчатки резиновые  Рукавицы комбинированные  Ботинки кожаные  При работе в неотапливаемых помещениях дополнительно  Куртка х/б на утепляющей прокладке | Зм  Вн  Ми  Ми  Тн | 1  1  1  1  1 | | 12  До износа  6  12  36 | |
| 22. | Заведующий УДО, заместитель заведующего УДО | Халат х/б | ЗМи | 2 | | 12 | |
| 23. | Педагог дополнительного образования | При работе, связанной с загрязнениями  Халат х/б  Перчатки трикотажные | ЗМи  Ми | 1  1 | | До износа  До износа | |

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 22 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 г. № 356-З.

3. Приказ Министерства образования Республики Беларусь от 24.11.1999 г. № 696 «Об утверждении отраслевых норм выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».

4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.11.2006 г. № 110 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики».

5. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.06.2009 г. № 93 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования».

Приложение № 13

ПЛАН

мероприятий по охране труда

на 2022 – 2025 годы

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование мероприятий по охране труда | Стоимость выполнения мероприятий | | Сроки выполнения мероприятий | Ответствен-ные за выполнение мероприятий | Ожидаемый социальный эффект мероприятий | Примечание |
| План (тыс.  руб.) | Факт (тыс.  руб.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. Приведение в соответствие с требованиями нормативных правовых актов производственных  и других зданий, помещений, сооружений | | | | | | | |
| 1. | Установка автоматической пожарной сигнализации в школах (свыше 360 учащихся), дошкольных учреждениях | 80,0 |  | В течении 3 лет | Начальник отдела образования, руководители учреждений образования, управляющий ГУ «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования Речицкого района» (далее -Центр) | Своевременная ликвидация очагов возгорания и своевременная эвакуация людей и материальных ценностей |  |
| 2. | Ремонт кровель, окон и дверей, и косметический ремонт помещений | 400,0 |  | в течении 3 лет | Руководители учреждений образования,  управляющий Центра | Обеспечение безопасности при эксплуатации зданий и сооружений учреждений, соблюдение санитарных норм, комфортность, эстетичность |  |
| 2. Приведение к нормам естественного и искусственного освещения на рабочих местах,  санитарно-бытовых и других помещениях | | | | | | | |
| 1. | Обеспечение уровней искусственной освещенности в соответствии с гигиеническими нормативами в отделе образования и учреждениях образования | 100,0 |  | В течение 3 лет | Управляющий Центра | Приведение освещенности рабочих мест к санитарным нормам |  |
| 3. Приведение в соответствие с требованиями нормативных правовых актов по охране труда рабочих мест, технологического процесса, оборудования, обеспечение пожарной безопасности объектов | | | | | | | |
| 1. | Проверка сопротивления изоляции электросетей, ремонт заземляющих устройств | 10,0 |  | По мере необходимости | Управляющий Центра, руководители учреждений образования | Обеспечение электробезопасности на рабочих местах |  |
| 2. | Испытание средств электрозащиты, находящихся в эксплуатации | 5,3 |  | Ежегодно | управляющий Центра, руководители учреждений образования | Обеспечение электробезопасности на рабочих местах |  |
| 3. | Пропитка чердачных деревянных конструкций и стеллажей в складских помещениях учреждений образования | 8,0 |  | По графику | Руководители учреждений | Снижение риска возникновения возгорания |  |
| 4. | Приобретение огнетушителей и пожарного инвентаря | 5,0 |  | По мере необходимости | Управляющий Центра,  руководители учреждений образования | Оснащение учреждений средствами пожаротушения |  |
| 5. | Перезарядка огнетушителей | 9,0 |  | По мере необходимости | Руководители учреждений образования, управляющий Центра | Оснащение учреждений средствами пожаротушения |  |
| 6. | Замена морально устаревшего технологического оборудования в учреждениях образования | 100,0 |  | В течение 3 лет | Руководители учреждений образования, управляющий Центра | Доведение на рабочих местах уровней шума, теплового до требуемых нормативов |  |
| 4. Механизация, автоматизация технологических операций, работ в неблагоприятных условиях | | | | | | | |
| 1. | Ремонт систем вентиляции | 10,0 |  | По мере необходимости | Управляющий Центра,  Руководители учреждений образования | Обеспечение воздухом рабочей зоны в пределах допустимых ПДК, обеспечение микроклимата на рабочих местах |  |
|  | 5. Приведение в соответствие с требованиями нормативных правовых актов санитарно-бытового обеспечения работников | | | | | | |
| 1. | Обеспечение учреждений образования:  - спецодеждой, спецобувью и др. средствами индивидуальной защиты;  - смывающими и обезвреживающими средствами;  - укомплектование аптечками первой доврачебной помощи. | 285,2  120,4  36,9 |  | В соответствии с требованиями нормативных документов  Регулярно | Начальник отдела образования, руководители учреждений образования,  управляющий Центра | Защита рабочих от промышленных загрязнений, от воздействий опасных и вредных производственных факторов |  |
| 6. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда, сертификации производственных объектов на соответствие требований охраны труда | | | | | | | |
| 1. | Совершенствовать СУОТ в ООСиТ РИК Гомельской области |  |  | Регулярно | Руководители учреждений образования | Отсутствие травматизма среди работников и учащихся (воспитанников) на рабочем месте |  |
| 2. | Составление актов готовности учреждений образования к новому учебному году, подписание сертификатов готовности учреждений образования на учебный год, актов-разрешений на проведение занятий в кабинетах повышенной опасности, актов приемочных испытаний спортивного оборудования |  |  | Ежегодно | Начальник отдела образования, руководители учреждений образования |  |  |
| 7. Нормативное и информационное, техническое обеспечение, организация в установленном порядке обучения, инструктажа и проверки знаний работников, пропаганда знаний и передового опыта по охране труда | | | | | | | |
| 1. | Обеспечение нормативной документацией по охране труда. Информирование руководителей учреждений образования об изменениях в законодательстве о труде и охране труда |  |  | Постоянно | Инженер по охране труда Центра, руководители учреждений образования | Своевременное введение в действие нормативных документов по охране труда |  |
| 2. | Проведение проверки знаний у руководителей учреждений образования и их заместителей |  |  | По истечении срока действия удостоверения и при приеме на работу | Инженер по охране труда Центра |  |  |
| 3. | Проведение смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда среди учреждений образования |  |  | До 15 ноября ежегодно | Отдел образования,  Районный комитет профсоюза |  |  |
| 4. | Организация и проведение работы по пропаганде и популяризации передового опыта в области организации работы по охране труда (проведение смотров-конкурсов, семинаров, совещаний) |  |  | Постоянно | Начальник отдела образования, руководители учреждений образования  Инженер по охране труда Центра |  |  |
| 5. | Разработка локальной нормативной документации по охране труда |  |  | По мере необходимости | Руководители учреждений образования  Инженер по охране труда Центра |  |  |
| 6. | Обеспечение в установленном порядке обучения, проведения инструктажей, проверки знаний у работающих по вопросам охраны труда |  |  | В соответствии с требованиями нормативной документации | Руководители учреждений образования,  Инженер по охране труда Центра |  |  |
| 7. | Осуществление периодического контроля за соблюдением законодательства по охране труда |  |  | В намеченные сроки | Общественно-административные комиссии учреждений образования |  |  |

Основание:

1. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 23.10.2000 № 136 «Об утверждении Положения о планировании и разработке мероприятий по охране труда».

2. Постановление Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь от 28.11.2008 №175 «Об утверждении инструкции о порядке подготовки (обучения), переподготовки, стажировки, инструктажа, повышения квалификации и проверки знаний по вопросам охраны труда.

Приложение № 14

Перечень профессий работников, подлежащих прохождению обязательных медицинских осмотров

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | | Пункт постановления МЗ РБ от 29.07.2019  № 74 | | Вредный фактор | Периодичность прохождения |
| 1 | Руководитель учреждения образования | | Приложение 3 п.22  (для директоров учреждений общего среднего образования -УОСО),  Приложение 3 п.23 (для заведующих учреждений дошкольного образования -УДО, СПЦ) | | Работа в УОСО  Работа в УДО | 1 раз в год |
| 2 | Заместитель руководителя учреждения образования | | Приложение 3 п.22  (для УОСО),  Приложение 3 п.23 (для УДО, СПЦ) | | Работа в учреждениях образования  Работа в ДДУ | 1 раз в год |
| 3 | Приемный родитель | | Приложение 3 п.23 | |  | 1 раз в год |
| 4 | Учитель, учитель-дефектолог  воспитатель, педагог -психолог и др. работники УОСО | | Приложение 3 п.22 | | Работа в учреждениях образования | 1 раз в год |
| 5 | Воспитатель УДО и все остальные работники УДО, СПЦ | | Приложение 3 п.23 | | Работа в ДДУ | 1 раз в год |
| 6 | Уборщик помещений | Приложение 3 п.22  (для школ,  Приложение 3 п.23 (для ДДУ, СПЦ)  Приложение 3 п. 1  Приложение 1 п.1.2.3  Приложение 1 п. 1.2.8.  Приложение 3 п. 20 (для ГЦХО) | | Работа в УОСО  Работа в ДДУ  Работа на высоте  Работа с применением синтетических моющих средств  Приготовление и использование дез.средств  Уборка и дезинфекция продуктовых складов | | 1 раз в год  1 раз в год  1 раз в 2 года  1 раз в 3 года  1 раз в 3 года  1 раз в год | |
| 7 | Рабочий по КОЗиС | Приложение 3 п.22  (для школ),  Приложение 3 п.23 (для ДДУ, СПЦ)  Приложение 3 п. 1 | | Работа в УОСО  Работа в УДО  Работа на высоте | | 1 раз в год  1 раз в год  1 раз в 2 года | |
| 8 | Кладовщик, подсобный (кухонный) рабочий | Приложение 3 п.22  (для УОСО),  Приложение 3 п.23 (для УДО, СПЦ)  Приложение 3 п. 20 | | Работа в УОСО  Работа в УДО  Работа с пищевыми продуктами | | 1 раз в год  1 раз в год  1 раз в год | |
| 9 | Повар, шеф-повар , заведующий столовой | Приложение 3 п.22 (для школ)  Приложение 3 п.23 (для УДО, СПЦ)  Приложения 3.п. 20  Приложение 1 п.4.8 (для класса условий труда 3.1 в учреждениях где установлены доплаты и дополнительный отпуск по результатам аттестации рабочих мест) | | Работа в УОСО  Работа в УДО  Работа с пищевыми продуктами  Повышенная температура в помещении | | 1 раз в год  1 раз в год  1 раз в год  1 раз в 2 года | |
| 10 | Помощник воспитателя | Приложение 3 п.23 (для УДО, СПЦ)  Приложения 3.п. 20 | | Работа в УДО  Работа с пищевыми продуктами | | 1 раз в год  1 раз в год | |
| 11 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Приложение 3 п.22 (для УОСО)  Приложение 3 п.23 (для УДО, СПЦ)  Приложение 1 п.1.2.3 (при приеме на работу)  Приложение 1 п.4.8 (для класса условий труда 3.1 в учреждениях где установлены доплаты и дополнительный отпуск по результатам аттестации рабочих мест) | | Работа в УОСО  Работа в УДО  Работа с применением синтетических моющих средств  Повышенная температура в помещении | | 1 раз в год  1 раз в год  1 раз в 3 года  1 раз в 2 года | |
| 12 | Дворник | Приложение 3 п.22  (для УОСО)  Приложение 3 п.23 (для УДО, СПЦ) | | Работа в УОСО  Работа в УДО | | 1 раз в год | |
| 13 | Сторож, вахтер | Приложение 3 п.22  (для УОСО)  Приложение 3 п.23 (для УДО, СПЦ)  Приложение 3 п.11 | | Работа в УОСО  Работа в УДО  Охрана объекта | | 1 раз в год  1 раз в год  1раз в 2 года | |
| 14 | Водитель автомобиля | Приложение 3 п.30 | | Работы на транспорте | | 1 раз в год | |
| 15 | Водитель  Агент по снабжению  Технологи по питанию | Приложение 3 п. 20 | | Транспортировка пищевых продуктов | | 1 раз в год | |
| 16 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Приложение 3 п.22  Приложение 3 п.4 | | Работа в УОСО  Обслуживание электроустановок | | 1 раз в год  1 раз в 2 года | |

Основание:

1. Статья 228 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 12.07.2013г. № 61-З.

3. Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утвержденная постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 28.04.2010 г.

Приложение № 15

ПЕРЕЧЕНЬ

производственных помещений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Вахты в учебных корпусах.

2. Гараж.

3. Пищеблок.

4. Прачечная.

5. Химические и физические лаборатории.

6. Столярные и слесарные мастерские.

7. Учебно-производственные мастерские.

8. Кабинеты информатики.

9. Кабинеты обслуживающего труда.

10. Спортивный зал.

Основание: 1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. П.93, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70.

3. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.