

# **СОГЛАШЕНИЕ**

**между  
отделом образования Речицкого районного  
исполнительного комитета и  
Речицкой районной организацией  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки  
на 2025-2028 годы**

**ОДОБРЕНО  
на совместном заседании  
Совета отдела образования Речицкого  
райисполкома и Речицкого районного  
комитета Белорусского  
профессионального союза работников  
образования и науки  
от 11.09.2025 № 4/2**

**г.Речица  
2025**

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	4 стр.
2.	Глава 1. Организация, нормирование и оплата труда	8 стр.
3.	Глава 2. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства	21 стр.
4.	Глава 3. Гарантии занятости	30 стр.
5.	Глава 4. Охрана труда	38 стр.
6.	Глава 5. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников учреждений образования	42 стр.
7.	Глава 6. Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива	46 стр.
8.	Глава 7. Сохранение интересов работников при проведении приватизации	50 стр.
9.	Глава 8. Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон	51 стр.
10.	Приложение № 1. Положение о порядке и условиях премирования руководителей учреждений образования	58 стр.
11.	Приложение № 2. Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде руководителям учреждений образования	64 стр.
12.	Приложение № 3. Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление руководителям учреждений образования	67 стр.
13.	Приложение № 4. Порядок и размер установления доплаты за особые условия труда	70 стр.
14.	Приложение № 5. Порядок взаимодействия нанимателя с организацией Профсоюза	72 стр.
15.	Приложение № 6. Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	75 стр.
16.	Приложение № 7. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности	77 стр.
17.	Приложение № 8. Перечень категорий работников, которым устанавливаются дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	78 стр.
18.	Приложение № 9. Перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено	80 стр.

	право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
19.	Приложение № 10. 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	83 стр.
20.	Приложение № 11. Перечень профессий рабочих и должностей служащих, 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	86 стр.
21.	Приложение № 12. Перечень профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам	87 стр.
22.	Приложение № 13. Перечень профессий и должностей работающих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам	92 стр.
23.	Приложение № 14. План мероприятий по охране труда на 2025-2028 годы	95 стр.

# СОГЛАШЕНИЕ

между отделом образования  
Речицкого районного исполнительного комитета  
и Речицкой районной организацией Белорусского  
профессионального союза работников  
образования и науки на 2025-2028 годы

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее соглашение (далее — Соглашение) заключено между отделом образования Речицкого районного исполнительного комитета (далее – Отдел образования) и Речицкой районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Районная организация Профсоюза) в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее - Трудовой кодекс), 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 Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Профсоюз), Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов, Соглашением между главным управлением образования Гомельского областного исполнительного комитета и Гомельской областной организацией Профсоюза.

2. Соглашение является нормативным актом, определяет основные направления регулирования отношений в социально-трудовой сфере, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2025—2028 годы и совместные действия по их реализации.

3. Соглашение распространяется на нанимателей - Отдел образования и учреждения, подчиненные Отделу образования (далее — Учреждения образования), а также работников Отдела образования и Учреждений образования— только членов Профсоюза.

На государственных гражданских 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.

4. Настоящее 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 настоящим Соглашением социальных норм и гарантий, 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, настоящим 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 первичных профсоюзных организаций при решении социально-экономических и правовых 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.

Условия 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.

5. 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 заключению, изменению или дополнению Соглашения рассматривается другой Стороной в семидневный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам.

Соглашение подписывается представителями Сторон после одобрения Советом Отдела образования и Речицким районным

комитетом Профсоюза (далее – Районный комитет Профсоюза), его президиумом, в том числе и в формате видеоконференции.

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

6. Стороны совместно осуществляют не реже одного раза в полугодие систематический анализ, обобщение опыта коллективных договоров Учреждений образований, а также распространяют положительный опыт этой работы.

7. 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.

8. Стороны рекомендуют Учреждениям образования заключать коллективный договор при условии его одобрения на профсоюзном собрании.

9. Письменное требование о проведении переговоров по заключению Соглашения на следующий период направляется одной из Сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Соглашения.

При заключении Соглашения срок ведения коллективных переговоров не может превышать трех месяцев.

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

11. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет и в соответствии с частью второй статьи 367 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) продолжает действовать до момента заключения нового, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

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 нормы настоящего Соглашения в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно Плана совместной работы Отдела образования и Районной организации Профсоюза.

12. Проведение переговоров по заключению коллективных

договоров, внесение изменений и (или) дополнений в них не должно превышать трех месяцев со дня опубликования настоящего Соглашения и изменений и (или) дополнений к нему.

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

В случае реорганизации Сторон Соглашение сохраняет свое действие в течение срока, на который оно заключено, если стороны не приняли иное решение.

В случае переименования Сторон Соглашения оно продолжает действовать.

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

За нарушение законодательства о труде Стороны, неисполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на совместном заседании Совета Отдела образования и президиума (плenums) Районного комитета Профсоюза, доводятся до сведения Учреждений образования и первичных организаций Профсоюза.

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

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

Соглашение считается вступившим в силу со дня подписания (п.11.) и является действительным независимо от факта его регистрации.

17. В целях реализации Соглашения Отдел образования доводит его текст, изменения и (или) дополнения в него до Учреждений образования, а Районная организация Профсоюза - до первичных организаций Профсоюза.

18. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации (далее – СМИ), на сайте Отдела образования результаты выполнения Соглашения.

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

## ГЛАВА I ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

### 19. Отдел образования обязуется:

#### 19.1. Проводить работу с Учреждениями образования:

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

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

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

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

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

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

### 20. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

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

20.3. По мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда; доводить их в

письменном виде до первичных профсоюзных организаций.

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

21. Стороны обязуются:

21.1. Поддерживать инициативы Министерства образования Республики Беларусь и Профсоюза, направленные на повышение статуса работников отрасли, в том числе в части:

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

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

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

21.1.4. сокращения количества организаций, имеющих среднюю заработную плату ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь;

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

21.1.6. восстановления продолжительности трудовых отпусков отдельным педагогическим работникам Учреждений образования;

21.1.7. недопущения снижения бюджетного финансирования Учреждений образования, увеличению бюджетных средств на оплату труда работников;

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

21.1.9. снижения документооборота;

21.1.10. сохранения перечня типов Учреждений образования и должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячную компенсацию расходов на приобретение учебной и методической литературы;

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

21.2. Принимать меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников, в Учреждениях образования в рамках компетенции.

Обмениваться оперативной информацией фактах несвоевременной выплаты заработной платы.

21.3. Обеспечивать в Учреждениях образования объективность в вопросах оплаты труда.

21.4. Разъяснять при необходимости особенности регулирования труда педагогических работников.

21.5. Обеспечить государственный и общественный контроль за своевременностью выплаты начисленной заработной платы и соблюдением Закона Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-З "Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы".

## 22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. 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 организацией Профсоюза.

Согласование оформляется в соответствии с требованиями постановления Министерства юстиции Республики Беларусь от 29 августа 2025 г. № 65 «Об утверждении Инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях».

22.2. Порядок, условия и размеры установления материального стимулирования, оказания материальной помощи, а так же порядок оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам разрабатываются непосредственно в Учреждениях образования, утверждаются руководителем по согласованию с организацией Профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании или заседании комитета Профсоюза и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Рекомендовать нанимателям предусматривать в положении о премировании минимальный размер премии.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах

распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи необходимо в Учреждениях образования создавать комиссию по материальному стимулированию труда с обязательным включением в их состав представителей Профсоюза, администрации, педагогических работников, обслуживающего персонала.

Заседания комиссии оформляются протоколами с указанием даты и номера заседания, порядка финансового распределения. Заверяется протокол подписями членов комиссии.

22.3. При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями классного руководства, руководства учебно-методическим объединением (методическим формированием), наставничество, организационно-воспитательная работа и другое в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором Учреждения образования.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с организацией Профсоюза.

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

В положении о премировании предусматривать размеры материального стимулирования труда работникам, награжденным наградами Министерства образования, органов исполнительной власти, Профсоюза:

Почетная грамота отдела образования Речицкого райисполкома – две базовые величины;

Грамота Речицкого районного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - две базовые величины;

Почетная грамота Речицкого райисполкома – пять базовых величин;

Благодарность Речицкого райисполкома – три базовые величины;

Почетная грамота Речицкого районного Совета депутатов – пять базовых величин;

Почетная грамота главного управления Гомельского облисполкома – две базовые величины;

Благодарность Гомельского областного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - две базовые величины;

Почетная грамота Гомельского областного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - три базовые величины;

Грамота Министерства образования Республики Беларусь – пять базовых величин;

Почетная грамота Министерства образования Республики Беларусь – семь базовых величин;

нагрудный знак Министерства образования «Отличник образования» – пятнадцать базовых величин;

Благодарность Республиканского комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки – три базовые величины;

Почетная грамота Республиканского комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - четыре базовые величины;

Нагрудный знак «За адданасць галіноваму прафсаюзу»- пять базовых величин;

Благодарность Гомельского облисполкома – семь базовых величин;

Почетная грамота Гомельского облисполкома –десять базовых величин;

Почетная грамота Гомельского областного Совета депутатов – десять базовых величин;

Почетная грамота Национального собрания Республики Беларусь – десять базовых величин;

Благодарность Премьер-министра Республики Беларусь –десять базовых величин;

Почетная грамота Совета Министров Республики Беларусь – двадцать базовых величин.

22.4. 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».

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 по согласованию с президиумом районного комитета 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.

22.5. Дополнительное премирование руководителей, работников за счет внебюджетных средств от приносящей деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Учреждения образования, осуществляется в соответствии с коллективным договором, Соглашением по согласованию с президиумом/комитетами организаций Профсоюза.

22.6. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (за исключением единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи), рассчитываются ежемесячно с нарастающим итогом с начала года.

Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты определяется ежемесячно, в соответствии с действующим законодательством. Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно в письменной форме доводится бухгалтерскими службами до сведения руководителей Учреждений образования и первичных организаций Профсоюза за подписью ответственного должностного лица.

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

22.7. 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.

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

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 (далее ПВТР).

Коллективным договором могут предусматриваться условия объема педагогической нагрузки с учетом семейного положения работников, состояния их здоровья и т.д.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР, коллективным договором и согласовывается с первичной организацией Профсоюза.

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.

22.8 Распределение объема учебной работы определяется советом учреждения образования по согласованию с организацией Профсоюза.

ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и изменения к ним, расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с организацией Профсоюза соответствующего уровня в порядке, установленном коллективным договором.

22.9. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, вывоз детей на оздоровление 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, надбавки за работу в отрасли 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.

22.10. Руководители Учреждений образования в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса принимают меры по дополнительному стимулированию труда работников путем установления им надбавки к окладу и предоставлению дополнительного поощрительного отпуска в максимальном размере.

22.11. Устанавливать педагогическим работникам (включая руководителей) и другим специалистам учреждений образования в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС, надбавки от их окладов исходя из условий, объема и качества выполняемых ими работ в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 ноября 1998 г. № 1842 «О введении контрактной формы найма на работу педагогических, медицинских, фармацевтических работников, работников культуры, включая руководителей этих работников, специалистов и руководителей специализированных учебно-спортивных учреждений, главных специалистов и специалистов сельского хозяйства, специалистов жилищно-коммунального хозяйства, специалистов, осуществляющих ветеринарную деятельность, работников и специалистов системы потребительской кооперации в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС».

На эти цели предусматриваются дополнительные ассигнования в размере 18 процентов окладов названных категорий работников, и распределяются по территориям в зависимости от уровня их радиоактивного загрязнения.

22.12. Устанавливать выпускникам, направленным на работу, надбавку в соответствии со статьей 261<sup>2</sup> Трудового кодекса в размере 50% от оклада на весь период обязательной отработки.

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

22.14. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом

Республики Беларусь от 21 декабря 1990г. № 476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учётом инфляции».

22.15. Выплату заработной платы производить регулярно в сроки:

22.15.1. в интернатах: за первую половину месяца - 19 числа каждого месяца, заработную плату – 4 числа каждого месяца;

22.15.2. 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 ГУ «Учебно-методический кабинет»: за первую половину месяца - 22 числа каждого месяца, заработную плату – 09 числа каждого месяца;

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

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

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

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

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

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

22.17. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах, проводить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы, не допуская снижения ее размеров.

22.18. 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 Приложением № 4 Соглашения «Порядок и размер установления доплаты за особые условия труда».

Конкретный размер доплаты работникам в зависимости от степени, продолжительности их общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, устанавливается руководителями Учреждений образования на основании приказа по согласованию с комитетом первичной организации Профсоюза.

Конкретный размер доплаты за особые условия труда руководителям Учреждений образования устанавливается Отделом образования по согласованию с Районным комитетом Профсоюза.

22.19. Привлечение работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя организации системы образования, с указанием основания привлечения к работе, сроков, условий оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях:

- организации выпускных вечеров;
- организации праздничных районных мероприятий;
- организации и участия в олимпиадном движении;
- в других случаях, предусмотренных коллективными договорами.

22.20. 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.

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

22.22. 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) воспитатели 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.

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.

22.23. 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:

22.23.1. 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;

22.23.2. трудового отпуска;

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

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

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

22.23.6. повышения квалификации (переподготовки);

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

22.23.8. рабочей командировке по приказу нанимателя.

Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей, определен в Приложении № 6 Соглашения.

22.24. Наниматели и первичные организации Профсоюза постоянно анализируют уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих

мер.

22.25. Деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителей.

22.26. Руководителям Учреждений образования:

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

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

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

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

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

22.30. 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.

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

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

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

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

22.31.4. иные выплаты, предусмотренные коллективным договором.

22.32. 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 комитетом первичной организации Профсоюза.

22.33. 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.

22.34. 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.

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

22.36. 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.

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

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

22.39. 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.

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

### 23. Отдел образования обязуется:

23.1. 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.

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

23.3. При подготовке нормативных правовых актов,

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

23.4. Представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях — для согласования с Районным комитетом Профсоюза) проекты 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.

#### 24. Районная организация Профсоюза обязуется:

24.1. 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.

24.2. 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.

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

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

труде.

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

#### 25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников Учреждений образования, принимаются Отделом образования, нанимателями или уполномоченными нанимателями должностными лицами Учреждений образования по согласованию с комитетом первичной профсоюзной организации в соответствии с Приложением № 5 Соглашения «Порядок взаимодействия нанимателя с организацией Профсоюза», приложением к коллективному договору.

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

25.3. Систематически проводить встречи представителей Районной организации Профсоюза с 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.

25.4. 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, профсоюзах, 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.

25.5. 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).

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

25.6. Наниматель по согласованию с организацией Профсоюза имеет право в соответствии со 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), предупредив работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, уменьшение объема педагогической нагрузки менее чем на ставку 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 предупреждает за один месяц педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

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

техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки, прохождения курсов целевого назначения.

Наниматели в коллективных договорах предусматривают и обеспечивают гарантии для работников, получающих общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, установленных Трудовым кодексом.

Наниматели предоставляют работникам, впервые получающим среднее специальное, высшее образование в заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя, 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.

Наниматели предоставляют работникам для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для получения научно-ориентированного образования отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 219 Трудового кодекса.

Наниматели предоставляют работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование в заочной или дистанционной форме трудовые отпуска за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы в количестве дней, необходимых для сдачи экзаменационной сессии.

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

При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, квалификационной категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

25.9. 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.

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при

разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей).

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

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

25.12. По письменной просьбе работника – члена Профсоюза с предоставлением подтверждающих документов наниматель предоставляет ему социальный отпуск:

25.12.1. с сохранением заработной платы:

25.12.1.1. при рождении внуков – 1 день;

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

25.12.1.3. первый учебный день в 1 классе детей или внуков– 1 день;

25.12.1.4. при рождении ребенка отцу – 3 дня;

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

25.12.1.6. бракосочетание работника, его детей, внуков – 3 дня;

25.12.2. без сохранения заработной платы:

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

25.12.2.2. для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников – до 90 дней;

25.12.2.3. в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки) – на срок лечения, но не более 90 дней;

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

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

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

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

25.12.2.8. приемным родителям в связи с оздоровлением детей - до 90 дней;

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

В коллективных договорах могут быть предусмотрены другие основания.

25.13. По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней.

При этом коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может предусматриваться большая продолжительность отпуска, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

Для работников бюджетных организаций сохранение среднего заработка осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

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

Коллективным договором, нанимателем могут быть предусмотрены иная продолжительность и (или) оплата отпуска при рождении ребенка.

Предоставлять по желанию работника однократно отпуск с сохранением среднего заработка для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение, продолжительностью, установленной статьей 187 Трудового кодекса.

В иных случаях, предусмотренных п.25.12. отпуск предоставляется без сохранения средней заработной платы.

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

25.14. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю),

воспитывающей (воспитываемому) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы.

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

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

25.17. По письменной просьбе учителя учреждения 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).

25.18. 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, по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме в соответствии с частью 3 статьи 174 Трудового кодекса.

25.19. 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 в соответствии с Приложением № 7 Соглашения.

25.20. Перечень должностей (профессий рабочих), которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в Учреждениях образования, являющихся бюджетными организациями, определяются приказом нанимателя по согласованию с первичной организацией Профсоюза. Продолжительность отпуска за

ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

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

Установление продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день производится в соответствии с Приложением № 8 Соглашения «Перечень категорий работников, которым могут предоставляться дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день».

25.21. По уважительным причинам (семейные обстоятельства, болезнь близкого родственника и другое) и по договоренности между нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

25.23. Очередность предоставления трудовых отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается нанимателем и согласовывается с первичной организацией Профсоюза до 5 января.

25.24. В целях урегулирования разногласия между нанимателем и работником (уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, Соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать в Учреждениях образования комиссии по трудовым спорам.

25.25. Отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей предоставлять такие же гарантии, как и

работающим женщинам–матерям в соответствии со статьей 271 Трудового кодекса.

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

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

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

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

### ГЛАВА III ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

#### 26. Отдел образования обязуется:

26.1. 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.

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

При проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с Районным комитетом Профсоюза, первичными

организациями Профсоюза в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

Рекомендовать Учреждениям образования предусматривать в коллективных договорах аналогичный порядок уведомления первичных организаций Профсоюза, выработки мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

#### 27. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

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

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

27.4. 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.

#### 28. Стороны пришли к соглашению:

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

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацу пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления организации Профсоюза соответствующего уровня.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с

одновременным уведомлением (в день увольнения) организации Профсоюза.

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

28.3.1. имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);

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

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

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

28.3.5. разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

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

28.3.7. одному из двух работающих в учреждении родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

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

28.3.9. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в учреждении;

28.3.10. избранным в состав профсоюзных органов;

28.3.11. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

28.3.15. отцам, воспитывающим детей без матери;

28.3.16. другим категориям работников, определенным в коллективных договорах.

28.4. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с

работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

28.5. 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 организацией Профсоюза.

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

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

Принимать меры к трудоустройству работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения, реорганизации, содействовать их переобучению.

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

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

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

28.10. 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.

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

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

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

28.14. С работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы в учреждении образования, продолжительность которого определяется в каждом конкретном Учреждении образования самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

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

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

Трудового кодекса.

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

28.16. Заключать новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на срок пять лет с ее (его) согласия.

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

28.18. 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, коллективным договором учреждения образования.

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

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

28.21. Сторонам, заключившим контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупредить другую

сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

28.23. 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.

28.24. 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, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

28.25. 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 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

28.26. Наниматель по требованию работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 3 части второй ст.35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

28.26.1. состояние здоровья;

28.26.2. поступившим на военную службу по контракту;

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

28.26.4. избрание на выборную должность;

28.26.5. переезд в другую местность;

28.26.6. необходимость ухода за больными (инвалидами) родственниками;

28.26.7. необходимость ухода за детьми в возрасте до 14 лет;

28.26.8. изменение семейного положения;

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

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

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

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

28.26.13. перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;

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

28.26.15. другие основания, препятствующие выполнению работы по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, коллективным договором.

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

28.28. 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); развивают кадровый потенциал, предусмотрев вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

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

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

28.31. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий

государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса).

Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147), сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени.

28.32. 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.

28.33. Предусматривать работникам – членам Профсоюза, работающим на условиях контрактной формы найма и имеющим основной трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня, 30 календарных дней (работники, признанные инвалидами; работники моложе восемнадцати лет) дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью 5 календарных дней в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261(2) Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

28.35. Предусматривать в контрактах работников надбавку в соответствии со ст. 261 (2) ТК РБ в размере не менее 20 процентов оклада.

## ГЛАВА IV ОХРАНА ТРУДА

## 29. Отдел образования обязуется:

29.1. Ежегодно подводить итоги работы Учреждений образования по улучшению условий охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Районный комитет Профсоюза.

## 30. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

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

30.2. Ежегодно принимать участие в областном этапе смотр-конкурса на лучшее проведение первичными организациями Профсоюза общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда.

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

30.4. 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 Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. г. № 108 «О страховании».

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

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

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

30.8. 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.

## 31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Осуществлять в Учреждениях образования контроль за

соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

31.2. В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятия «Неделя нулевого травматизма», по созданию базового учреждения по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

31.3. Проводить совместные семинары по охране труда представителей филиала по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования государственного учреждения «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Речицкого района», отдела образования, организациями Профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

31.4. Постоянно осуществлять контроль за:

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

31.4.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств согласно Приложению № 11 «Перечень профессий рабочих и должностей служащих, 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» и Приложению № 12 «Перечень профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам».

31.5. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда согласно Приложению № 14 «План мероприятий по охране труда на 2025-2028 годы».

31.6. Осуществлять прием на работу на должности руководителя и специалистов службы охраны труда, в том числе 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.

31.7. Рекомендовать нанимателям:

31.7.1. 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 № 13 «Перечень профессий и должностей работающих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам»;

31.7.2. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующем специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора труда Профсоюза;

31.7.3. 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, при наличии финансовых средств;

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

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

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

порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором;

31.7.4. 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;

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

31.7.6. 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;

31.7.7. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда, созданию условий для их эффективной работы и установлению мер поощрения;

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

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

31.7.10. предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Виды эти работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются ПВТР либо коллективным договором.

31.8. 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.

## ГЛАВА V

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

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

33. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

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

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

34. Стороны обязуются:

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

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

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Председатели соответствующих организаций Профсоюза, их заместители включаются в составы советов Учреждений образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам трудовых прав и интересов работников.

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

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

35.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и комитета организации Профсоюза в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с комитетом организации

Профсоюза. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

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

35.4. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

35.6. Совместно проводить районные отраслевые спартакиады, туристские слеты и другие спортивно-массовые мероприятия.

Обеспечивать участие работников (сборных команд) Учреждений образования в отраслевых, межотраслевых областных, республиканских спартакиадах, туристских слетах и других спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях.

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

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

35.8. Наниматели в соответствии с коллективным договором создают для работников надлежащие бытовые условия, в том числе для обеспечения горячим питанием, занятий физической культурой и спортом, при наличии возможности проводят мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного

лечения работников, удешевления стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организации при наличии финансовой возможности.

35.9. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и Профсоюза за Учреждениями образования, в которых они работали, в том числе ветеранов, проживающих в учреждениях социального обслуживания.

Обеспечить закрепление ветеранов отрасли ликвидированных учреждений за действующими учреждениями образования Речицкого района.

Способствовать развитию волонтерского движения шефской помощи над ветеранами.

35.10. Содействовать организации работы Совета Молодежи профсоюза, советов ветеранов труда отрасли образования на региональном уровне, проведению им мероприятий.

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

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

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

35.13. Рекомендовать для включения в коллективные договоры нормы по отчислению нанимателями денежных средств первичным профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, рождественских и новогодних мероприятий, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы с учетом финансовых возможностей за счет средств от приносящей деятельности.

35.14. Педагогические работники в соответствии с актами законодательства имеют право на бесплатную перевозку к месту работы (до учреждений дошкольного, общего среднего образования) и обратно школьными автобусами по маршруту их движения в случае отсутствия автомобильных перевозок пассажиров в регулярном сообщении транспортом общего пользования, обеспечивающих прибытие педагогического работника к началу его рабочего дня к месту работы и обратно, и при наличии свободных посадочных мест в школьном автобусе.

35.15. Установить, что наниматель обязан обеспечить прохождение работниками диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103<sup>1</sup> Трудового кодекса.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части четвертой настоящего пункта, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

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

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

Порядок прохождения работниками диспансеризации определяется нанимателем. Работники обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной локальными правовыми актами.

35.16. Рекомендовать нанимателям предусматривать в коллективных договорах дополнительные гарантии работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы.

## ГЛАВА VI ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

### 36. Отдел образования обязуется:

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

36.2. Рассматривать по представлению Районной организации Профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний,

конференций, встреч в коллективах Учреждений образования, по итогам проверок (мониторингов), проведенных организациями Профсоюза.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

37. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

37.2. Оказывать в установленном порядке остро нуждающимся членам Профсоюза материальную помощь из профсоюзного бюджета в соответствии с Положением о Фонде помощи первичной профсоюзной организации, Положением о материальной помощи Районного комитета Профсоюза на основании заявления члена отраслевого профсоюза.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению первичных организаций профсоюза в Учреждениях образования.

38.2. Использовать отраслевые и местные СМИ 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 организациям 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.

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

Предоставлять возможность (время) профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, мероприятиях, включенных в план совместной работы Министерства и Профсоюза, главного управления образования и Гомельской областной организации Профсоюза, Отдела образования и Речицкой районной организацией Профсоюза, и 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 руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания

их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя или равноценная работа (должность) в Учреждении образования.

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

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

38.6. Учитывать при поощрении работников Учреждений образования ведомственными наградами Министерства наличие наград Профсоюза, других органов управления образованием.

38.7. Рекомендовать нанимателям применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим их поручения в интересах коллектива по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, за выполнение работ, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе в размере, определяемом нанимателем, но не ниже 30 процентов оклада.

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

38.9. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков) в соответствии с законодательством.

38.10. 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 подпунктом 38.9. настоящего пункта.

38.11. Предоставлять на основании коллективных договоров, действующих в организациях, в безвозмездное пользование организациям Профсоюза соответствующего уровня помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для их деятельности условия в соответствии с законодательством.

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

с работниками, избранными в составы комитетов соответствующих организаций Профсоюза и не освобожденными от основной работы – с письменного согласия комитета первичной организации Профсоюза, с председателями первичных организаций Профсоюза – только с согласия Районного комитета Профсоюза;

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

с работниками, представителями Профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами Профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективным договорам, а также общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия комитета первичной организации Профсоюза;

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

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

38.13. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 38.12. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия комитета первичной организации Профсоюза.

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

В случае избрания в состав руководящих органов организации Профсоюза работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия

контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

38.15. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избравшихся в состав руководящих органов организаций Профсоюза -, 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 и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

38.16. Освобожденные (штатные) работники Речицкой районной организации Профсоюза являются равноправными членами коллектива работников соответствующего Учреждения образования и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

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

38.18. С председателем первичной организации Профсоюза контракт заключается на максимальный срок его действия.

## ГЛАВА VII СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

### 39. Стороны пришли к соглашению:

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

39.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за Учреждением образования, допускаются с уведомления первичной организации Профсоюза.

### 40. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

40.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-

экономические и правовые гарантии коллективам работников при изменении форм собственности.

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

## ГЛАВА VIII ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

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

43. Районная организация Профсоюза обязуется:

43.1. Изучать практику социального партнерства в Учреждениях образования, реализацию Соглашения через коллективные договоры.

44. Стороны пришли к соглашению:

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

Итоги выполнения Соглашения, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматриваются на заседании Районного Совета или на совместном заседании Совета Отдела образования и Районного комитета Профсоюза, его президиума.

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

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

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

Учреждения образования осуществляют аналогичный по отношению к первичным профсоюзным организациям порядок предоставления полной, достоверной, своевременной информации о

принимаемых решениях, правовых и локальных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников образования.

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

44.4. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат; привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

44.5. Сроки ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров не могут превышать трех месяцев.

Проекты Соглашения, коллективных договоров, дополнительных соглашений к ним направляются в соответствующую вышестоящую организацию Профсоюза в течение трех рабочих дней после принятия комиссией по коллективным переговорам, районным советом соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проекта Соглашения, коллективных договоров, дополнительных соглашений к ним на предмет их соответствия социально-партнерским соглашениям более высокого уровня.

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

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

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

44.6.3. размеры, порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление;

44.6.4. перечень должностей служащих (профессий рабочих), размеры, порядок и условия установления доплаты за особые условия труда работникам;

44.6.5. размеры и порядок установления надбавки за характер труда работникам;

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

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

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

44.6.9. план мероприятий по охране труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

44.6.18. недопущение снижения размеров оплаты труда, установленных по занимаемым должностям служащих (профессий рабочих), работникам после достижения ими пенсионного возраста;

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

44.6.20. случаи расторжения трудового договора, контракта по инициативе нанимателя с предварительного согласия или уведомления организации Профсоюза соответствующего уровня, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса;

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

44.6.22. порядок участия организации Профсоюза соответствующего уровня в заключении контрактов с работниками;

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

44.6.24. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

44.6.25. правовые гарантии деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива;

44.6.26. состав примирительных комиссий на случай возникновения коллективных трудовых споров;

44.6.27. порядок, условия предоставления всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) поощрительных отпусков в соответствии со статьей 261<sup>2</sup> Трудового кодекса;

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

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

44.6.30. согласование с первичной организацией Профсоюза локальных правовых актов по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников;

- 44.6.31. порядок изменения существенных условий труда;
- 44.6.32. гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования;
- 44.6.33. перечень категорий работников, которым при равной производительности труда и квалификации отдается преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;
- 44.6.34. порядок и условия заключения контрактов, основания расторжения контрактов с работниками;
- 44.6.35. особенности заключения, продления и расторжения контрактов с отдельными категориями работников;
- 44.6.36. случаи заключения (по истечении срока действия контракта) трудового договора на неопределенный срок;
- 44.6.37. о письменном предупреждении Сторон друг друга, не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;
- 44.6.38. случаи получения по письменному заявлению работника объяснения нанимателем причин прекращения с ним трудовых отношений;
- 44.6.39. 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;
- 44.6.40. условия заключения (продления), расторжения контрактов, трудовых договоров на неопределенный срок с работниками, избранными в состав руководящих органов организаций Профсоюза соответствующего уровня, не освобожденными от основной работы;
- 44.6.41. развитие в организациях института наставничества;
- 44.6.42. установление случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;
- 44.6.43. перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности;
- 44.6.44. об одновременном вручении работнику с уведомлением о заключении (продлении) контракта его проекта;
- 44.6.45. применение 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);

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

44.6.47. установление и изменение норм труда с участием первичной организации Профсоюза соответствующего уровня;

44.6.48. установление единовременных выплат работникам востребованных профессий, заключившим контракт сроком на пять лет, в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, местным соглашением. Перечень востребованных профессий определяется нанимателем;

44.6.49. принятие дополнительных мер по материальному стимулированию труда востребованных квалифицированных работников при заключении долгосрочных контрактов;

44.6.50. предоставление дополнительных гарантий работникам, заключившим контракт сроком на пять лет, в рамках коллективных договоров;

44.6.51. установление лицам пенсионного возраста при заключении ими контракта единовременных выплат, размер которых определяется в зависимости от срока заключаемого контракта;

44.6.52. создание благоприятных условий для работников с семейными обязанностями, совмещения профессиональных функций и равноправного родительства;

44.6.53. о предоставлении работникам-членам Профсоюза возможности принимать участие в отраслевых районных, городских, областных, республиканских и межотраслевых спартакиадах, конкурсах, туристических слетах и иных мероприятиях Профсоюза в соответствии с законодательством;

44.7. проводить разъяснительную работу в Учреждениях образования о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью недопущения социальной напряженности в трудовых коллективах, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины;

45. действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов 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 и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников Учреждения образования.

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

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

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

47. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее одного раза в полугодие с составлением акта (информации, справки).

Руководитель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже одного раза в полугодие.

48. 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.

УТВЕРЖДЕНО  
приказ начальника  
отдела образования  
Речицкого райисполкома  
от 11.09.2025 №\_ 611\_\_

Приложение № 1

Положение о порядке и условиях премирования руководителей,  
подчиненных отделу 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.

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:

временной нетрудоспособности;

социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);

очередных отпусков;

повышения квалификации;

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 минимального размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям.

4.2. Минимальный 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. Дополнительное премирование за декабрь месяц производить в декабре текущего года.

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

При премировании руководителей учитываются следующие показатели:

5.1.	Результативность участия в творческих конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных, туристических мероприятиях:	
5.1.1.	на районном уровне	5-10%
5.1.2.	на областном уровне	25%
5.1.3.	на республиканском уровне	50-100%
5.2.	Результативность участия в олимпиадах по учебным предметам, в интеллектуальных конкурсах:	

5.2.1	на районном уровне	10%
5.2.2.	на областном уровне	50%
5.2.3.	на республиканском уровне	50-100%
5.3.	За высокие спортивные достижения, организацию физкультурно-оздоровительной работы по итогам участия в мероприятиях календаря спортивно-массовых мероприятий (на основании приказов)	10-50%
5.4.	Организация участия обучающихся, работников в районных, областных, республиканских общественно значимых мероприятиях	50-100%
5.5.	Организация и проведение на базе учреждения районных, областных, республиканских мероприятий (конкурсы, выставки, олимпиады, семинары, мастер-классы и др.)	30-100%
5.6	За содействие в повышении качества и эффективности работы коллектива	50-100%

## 6. Лишение минимальной премии

6.1. Лишение минимальной 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, работниками учреждения образования, подтвержденное в ходе расследования;

6.1.4. наличие травматизма среди обучающихся и работников;

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

6.1.5.1. за нарушения санитарно-гигиенического режима при организации образовательного процесса;

6.1.5.2. за правонарушения и преступления, совершенные обучающимися;

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

6.1.7. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности;

6.1.8. невыполнение обязательств по коллективному договору;  
6.1.9. в случае подтверждения фактов, указанных в обращении граждан;

6.1.10. невыполнение плана за год по сдаче макулатуры и металлолома.

6.2. Лишение руководителя минимальной 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 минимального 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 – 200-400 рублей;

7.5.2. участие в организации и проведении общественно значимых мероприятий районного значения – 100-200 рублей;

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

7.5.4. за победы на международном уровне -200-400 рублей;

7.5.5. за награды Министерства образования, органов исполнительной власти, Профсоюза:

Почетная грамота отдела образования Речицкого райисполкома – две базовые величины;

Грамота Речицкого районного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - две базовые величины;

Почетная грамота Речицкого райисполкома – пять базовых величин;

Благодарность Речицкого райисполкома – три базовые величины;

Почетная грамота Речицкого районного Совета депутатов – пять базовых величин;

Почетная грамота главного управления Гомельского облисполкома – две базовые величины;

Благодарность Гомельского областного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - две базовые величины;

Почетная грамота Гомельского областного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - три базовые величины;

Грамота Министерства образования Республики Беларусь – пять базовых величин;

Почетная грамота Министерства образования Республики Беларусь – семь базовых величин;

нагрудный знак Министерства образования «Отличник образования» – пятнадцать базовых величин;

Благодарность Республиканского комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки – три базовые величины;

Почетная грамота Республиканского комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки - четыре базовые величины;

Нагрудный знак «За адданасць галіноваму прафсаюзу»- пять базовых величин;

Благодарность Гомельского облисполкома – семь базовых величин;

Почетная грамота Гомельского облисполкома –десять базовых величин;

Почетная грамота Гомельского областного Совета депутатов – десять базовых величин;

Почетная грамота Национального собрания Республики Беларусь – десять базовых величин;

Благодарность Премьер-министра Республики Беларусь –десять базовых величин;

Почетная грамота Совета Министров Республики Беларусь – двадцать базовых величин.

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

**СОГЛАСОВАНО**

постановление президиума  
Районного комитета  
Профсоюза  
от 11.09.2025 № 9/140

**УТВЕРЖДЕНО**

приказ начальника  
отдела образования  
Речицкого райисполкома  
от 11.09.2025 № 611

Приложение № 2

Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде руководителям учреждений, подчиненных отделу 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. Надбавка устанавливается на квартал и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполненной работы). Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;

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

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.

Источниками средств для установления надбавки за высокие достижения в труде руководителям учреждений, подчиненных отделу (далее – руководитель) являются:

бюджетные средства, выделяемые на установление надбавки работников (15% от суммы окладов всех работников учреждения с учетом нагрузки);

средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;

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

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.	10-100%
2.2.	Обеспечение современной и качественной подготовки к новому учебному году, к работе в осенне-зимний период	50-100%
2.3.	Укрепление материально-технической базы	10-50%
2.4.	Проведение аварийных ремонтных работ	10-50%
2.5.	Организация работ на пришкольном участке	10-50%
2.6.	Работа с родителями по своевременной оплате за питание в дошкольном учреждении	10-50%
2.7.	Работа по повышению квалификационных категорий педагогических работников (высшая, учитель-методист)	5-25%
2.8.	Организация профильного и профессионального обучения	10-50%
2.9.	Организация работы по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10-50%
2.10.	Организация подвоза обучающихся	5-10%
2.11.	Организация круглосуточного режима работы учреждения	10-50 %

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.

**СОГЛАСОВАНО**

постановление президиума  
Районного комитета Профсоюза  
от 11.09.2025 № 9/140

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказ начальника  
отдела образования  
Речицкого райисполкома  
от 11.09.2025 №\_ 611\_

Приложение № 3

Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на

оздоровление руководителям учреждений, подчиненных отделу 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:

- 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;

3.5. 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);

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

3.7. 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.

3.8. 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;

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

3.10. 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;

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

3.12. Единовременная выплата на оздоровление не выплачивается:

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

- в случае, когда руководитель работает на замене трудовых, социальных отпусков, кроме социального отпуска по уходу за ребенком до 3 лет, и на замене листов нетрудоспособности.

**СОГЛАСОВАНО**

постановление президиума

Районного комитета Профсоюза

от 11.09.2025 № 9/140

УТВЕРЖДЕНО  
приказ начальника  
отдела образования Речицкого  
райисполкома  
от 11.09.2025 №\_ 611\_

Приложение № 4

Порядок и размер установления доплаты за особые условия труда

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

1.1. с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; расстройства аутистического спектра; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием; с незрячими обучающимися – от 41 до 70 процентов (включительно) (для ЦКРОиР, а также в тех учреждениях где организовано обучение и воспитание с указанными нарушениями у детей (% доплаты устанавливать от количества детей и степени продолжительности работы с обучающимися);

1.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в абзаце втором настоящей части, – от 31 до 40 процентов (включительно) (родители-воспитатели, приемные родители)

1.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в абзацах втором и третьем настоящей части; с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях), – от 20 до 30 процентов (включительно) (работники СПЦ, родители-воспитатели, приемные родители, учителям-дефектологам и работникам, работающими с детьми с ОПФР)

2. Доплаты за особые условия труда устанавливаются:

2.1. заведующим библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам 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;

2.2. 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.

3. Порядок и размер доплаты за особые условия труда руководителю:

3.1. Руководителю доплата устанавливается в размерах от базовой ставки в случае (случаях):

3.1.1. организована работа по реализации программы специального образования в одном классе и более (одной группе и более)- 20%;

3.1.2. организована работа пункта коррекционно - педагогической помощи – 20%.

3.2. Если в учреждении организована работа по пунктам 3.1.1-3.1.2., размер надбавки -30%;

3.3. Руководителю (для специальных или санаторных дошкольных учреждений образования) – 30%;

3.4. Руководителю специального учреждения образования ГУО «Речицкий районный центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации»– 70%;

3.5. Руководителю ГУО «Речицкий социально-педагогический центр» - 30%.

**СОГЛАСОВАНО**

постановление президиума  
Районного комитета Профсоюза  
от 11.09.2025 № 9/140

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказ начальника  
отдела образования  
Речицкого райисполкома  
от 11.09.2025 № 611\_

Приложение № 5

**ПОРЯДОК**

## взаимодействия нанимателя с организацией Профсоюза

### 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 аптек 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.

**СОГЛАСОВАНО**

постановление президиума

Районного комитета Профсоюза

от 11.09.2025 № 9/140

**УТВЕРЖДЕНО**

приказ начальника  
отдела образования  
Речицкого райисполкома  
от 11.09.2025 № 611

Приложение № 6

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

В соответствии с типовыми штатами учреждений образования предусматривать годовые плановые средства на оплату замены временно отсутствующих работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей согласно перечню:

1. заведующий (если нет заместителя),
2. учитель,
3. учитель – дефектолог,
4. воспитатель,
5. воспитатель дошкольного образования,
6. музыкальный руководитель,
7. руководитель физического воспитания,
8. секретарь, делопроизводитель, секретарь учебной части, инспектор по кадрам,
9. администратор,
10. сторож (вахтер),
11. кладовщик,
12. кастелянша,
13. лаборант,
14. помощник воспитателя,
15. уборщик помещений,
16. уборщик территорий, дворник,
17. рабочий по стирке и ремонту спецодежды,
18. медицинская сестра общей практики,
19. повар,
20. кухонный рабочий,
21. слесарь-сантехник,
22. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений,
23. электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,
24. оператор хлораторной установки.

СОГЛАСОВАНО

постановление президиума  
Районного комитета Профсоюза  
от 11.09.2025 № 9/140

УТВЕРЖДЕНО  
приказ начальника  
отдела образования  
Речицкого райисполкома  
от 11.09.2025 № 611

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».

**СОГЛАСОВАНО**

постановление президиума  
Районного комитета Профсоюза  
от 11.09.2025 № 9/140

**УТВЕРЖДЕНО**

приказ начальника  
отдела образования  
Речицкого райисполкома  
от 11.09.2025 № 611

Приложение № 8

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Заведующий хозяйством	3-5
2.	Заведующий УМК	5-7
3.	Методист	до 5
4.	Заместитель директора (заведующего) по хозяйственной работе	5-7
5.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе учреждения дополнительного образования	5-7
6.	Заведующий отделом по основной деятельности учреждения дополнительного образования	4-6
7.	Делопроизводитель	до 4
8.	Секретарь	до 4
9.	Библиотекарь	до 5
10.	Лаборант	до 5
11.	Директор учреждения дополнительного образования	5-7
12.	Аккомпаниатор	до 5
13.	Культурный организатор	до 5
14.	Педагог-организатор учреждений дополнительного образования	до 5
15.	Педагог дополнительного образования учреждения дополнительного образования	до 5
16.	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 времени, а также напряженности 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 доход 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».

**СОГЛАСОВАНО**

постановление президиума  
Районного комитета Профсоюза  
от 11.09.2025 № 9/140

**УТВЕРЖДЕНО**

приказ начальника  
отдела образования  
Речицкого райисполкома  
от 11.09.2025 № 611

Приложение № 9

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность доп. отпуска (кал. дней)	Класс условий труда
1.	<p>Повар государственных учреждений образования «Средняя школа № 12 г.Речицы», «Детский сад № 2 г.Речицы», «Детский сад № 3 г.Речицы», «Дошкольный центр развития ребенка г.Речицы», «Санаторный детский сад № 6 г.Речицы», «Детский сад № 7 г.Речицы», «Детский сад № 8 г.Речицы», «Специальный детский сад № 9 г.Речицы», «Детский сад № 10 г.Речицы», «Детский сад № 14 г.Речицы», «Детский сад № 17 г.Речицы», «Детский сад № 18 г.Речицы», «Детский сад № 20 г.Речицы», «Санаторный детский сад № 21 г.Речицы», «Детский сад № 22 г.Речицы», «Детский сад № 23 г.Речицы», «Детский сад № 24 г.Речицы», «Детский сад № 26 г.Речицы», «Борщевский детский сад Речицкого района», «Бронненский детский сад Речицкого района», «Василевичский детский сад № 1 Речицкого района», «Василевичский детский сад № 2 Речицкого района», «Заречский детский сад Речицкого района», «Заспенский детский сад Речицкого района», «Защербьевский детский сад Речицкого района», «Комсомольский детский сад Речицкого района», «Краснодубровский детский сад речицкого района», «Озерщинский детский сад № 1 Речицкого района», «Озерщинский детский сад № 2 Речицкого района», «Пересвятовский детский</p>	4	3.1

	сад Речицкого района», «Переволокский детский сад Речицкого района», «Пригородный детский сад Речицкого района», «Солтановский детский сад Речицкого района», «Бабичская средняя школа Речицкого района», «Белоболотская базовая школа Речицкого района», «Новобарсукская базовая школа Речицкого района», «Глыбовская средняя школа Речицкого района», «Солтановская средняя школа» Речицкого района, «Холмечская средняя школа» Речицкого района, «Речицкий районный центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации»		
2.	Шеф – повар государственных учреждений образования «Детский сад № 2 г.Речицы», «Детский сад № 3 г.Речицы», «Дошкольный центр развития ребенка г.Речицы», «Детский сад № 7 г.Речицы», «Детский сад № 8 г.Речицы», «Детский сад № 10 г.Речицы», «Детский сад № 18 г.Речицы», «Детский сад № 20 г.Речицы», «Детский сад № 22 г.Речицы», «Детский сад № 23 г.Речицы», «Детский сад № 26 г.Речицы», «Солтановская средняя школа» Речицкого района, «Холмечская средняя школа» Речицкого района, «Речицкий районный центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации»	4	3.1
3.	Рабочий (машинист) по стирке и ремонту одежды государственных учреждений образования «Дошкольный центр развития ребенка г.Речицы», «Санаторный детский сад № 21 г.Речицы», «Детский сад № 24 г.Речицы», «Заспенский детский сад Речицкого района»	4	3.1

Основание:

1. Статья 157 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253.

3. Инструкция по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 № 35.

4. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 №73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

Примечание: дополнительные дни предоставляются пропорционально отработанному во вредных и (или) опасных условиях труда времени.

**СОГЛАСОВАНО**

постановление президиума  
Районного комитета Профсоюза  
от 11.09.2025 № 9/140

**УТВЕРЖДЕНО**

приказ начальника  
отдела образования  
Речицкого райисполкома  
от 11.09.2025 № 611

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№	Перечень профессий и должностей	Время работы за 1 день	Класс условий труда	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	Повар государственных учреждений образования «Средняя школа № 12 г.Речицы», «Детский сад № 2 г.Речицы», «Детский сад №3 г.Речицы», «Дошкольный центр развития ребенка г.Речицы», «Санаторный детский сад № 6 г.Речицы», «Детский сад № 7 г.Речицы», «Детский сад № 8 г.Речицы», «Специальный детский сад № 9 г.Речицы», «Детский сад № 10 г.Речицы», «Детский сад № 12 г.Речицы», «Детский сад № 14 г.Речицы», «Детский сад № 16 г.Речицы», «Детский сад № 17 г.Речицы», «Детский сад № 18 г.Речицы», «Детский сад № 20 г.Речицы», «Санаторный детский сад № 21 г.Речицы», «Детский сад № 22 г.Речицы», «Детский сад № 23 г.Речицы», «Детский сад № 24 г.Речицы», «Детский сад № 26 г.Речицы», «Детский сад № 28 г.Речицы», «Борщевский детский сад Речицкого района», «Бронненский	8 час.	3.1	0,03%

	<p>детский сад Речицкого района», «Василевичский детский сад № 1 Речицкого района», «Василевичский детский сад № 2 Речицкого района», «Заречский детский сад Речицкого района», «Заспенский детский сад Речицкого района», «Защербьевский детский сад Речицкого района», «Комсомольский детский сад Речицкого района», «Краснодубровский детский сад речицкого района», «Озерцинский детский сад № 1 Речицкого района», «Озерцинский детский сад № 2 Речицкого района», «Пересвятовский детский сад Речицкого района», «Переволокский детский сад Речицкого района», «Пригородный детский сад Речицкого района», «Солтановский детский сад Речицкого района», «Бабичская средняя школа Речицкого района», «Белоболотская базовая школа Речицкого района», «Новобарсукская базовая школа Речицкого района», «Глыбовская средняя школа Речицкого района», «Солтановская средняя школа» Речицкого района, «Холмечская средняя школа» Речицкого района</p>			
2	<p>Шеф – повар государственных учреждений образования «Детский сад № 2 г.Речицы», «Детский сад № 3 г.Речицы», «Дошкольный центр развития ребенка г.Речицы», «Детский сад № 7 г.Речицы», «Детский сад № 8 г.Речицы», «Детский сад № 10 г.Речицы», «Детский сад № 18 г.Речицы», «Детский сад № 20 г.Речицы», «Детский сад № 22 г.Речицы», «Детский сад № 23 г.Речицы», «Детский сад № 26 г.Речицы», «Солтановская средняя школа» Речицкого района, «Холмечская средняя школа» Речицкого района</p>	8 час.	3.1	0,03 %

3	Рабочий (машинист) по стирке и ремонту одежды государственных учреждений образования «Дошкольный центр развития ребенка г.Речицы», «Санаторный детский сад № 21 г.Речицы», «Детский сад № 24 г.Речицы», «Заспенский детский сад Речицкого района»	8 час.	3.1	0,03 %
---	---	--------	-----	--------

Основание:

1. Статья 62 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253.
3. Инструкция по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 № 35.
4. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 №575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда» (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 30.04.2019 N 269).

Примечание: компенсация за работу во вредных и (или) опасных условиях труда производится при занятости работника в этих условиях полный рабочий день.

**СОГЛАСОВАНО**

постановление президиума  
Районного комитета Профсоюза  
от 11.09.2025 № 9/140

**УТВЕРЖДЕНО**

приказ начальника  
отдела образования  
Речицкого райисполкома  
от 11.09.2025 № 611

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий рабочих и должностей служащих, 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

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».

**СОГЛАСОВАНО**

постановление президиума  
Районного комитета Профсоюза  
от 11.09.2025 № 9/140

**УТВЕРЖДЕНО**

приказ начальника  
отдела образования  
Речицкого райисполкома  
от 11.09.2025 № 611

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

№	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 <u>При работе на автобусе и легковом автомобиле</u> 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 <u>При наружных работах зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепленной подкладке Брюки х/б на утепленной подкладке Сапоги кирзовые утепленные <u>В остальное время года</u> 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 <u>Зимой дополнительно</u>	ЗМи Ми Ми Ми Тн	1 1 1 1 1	12 12 12 2 36

		Куртка х/б на утепляющей прокладке Брюки х/б на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь <u>В остальное время года</u> <u>дополнительно</u> Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	Тн Тн20 Вн В	1 1 1 1	36 48 24 36 24
6.	Кастелянша	Халат х/б или вискозно- лавсановый <u>Для работников в УДО</u> 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 <u>Для работников УДО</u> 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,	Костюм х/б или халат х/б Очки защитные	ЗМи ЗН	1 1	12 До износа

	слесарных и столярных мастерских, мастер производственного обучения				
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 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	<u>Для уборки помещений</u> Халат х/б Перчатки резиновые <u>Для раздачи пищи</u> Фартук х/б Косынка х/б <u>Для мойки посуды</u> Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые <u>Для уборки туалета</u> 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	ЗМи В Вн	1 1 1	12 12 Дежурн.

		Берет х/б или колпак х/б Перчатки резиновые	Ми Вн	1 1	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 <u>На наружных работах зимой дополнительно</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми ЗнГ Зн Вн Тн	1 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 <u>При наружных работах дополнительно</u> 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 Тн	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 <u>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно</u> Сапоги резиновые или полусапоги Перчатки резиновые	ЗМи Ми Вн Бм В Вн	1 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 <u>При работе</u> в	Зм Вн Ми Ми	1 1 1 1	12 До износа 6 12

		<u>неотапливаемых помещениях дополнительно</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	1	36
22.	Заведующий УДО, заместитель заведующего УДО	Халат х/б	ЗМи	2	12
23.	Педагог дополнительного образования	<u>При работе, связанной с загрязнениями</u> Халат х/б Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	1 1	До износа До износа

СОГЛАСОВАНО

постановление президиума  
Районного комитета Профсоюза  
от 11.09.2025 № 9/140

УТВЕРЖДЕНО

приказ начальника  
отдела образования  
Речицкого райисполкома  
от 11.09.2025 № 611

Перечень профессий работников, подлежащих прохождению  
обязательных медицинских осмотров

№ п/п	Наименование должности служащего, рабочей профессии	Пункт постановления МЗ РБ от 29.07.2019 № 74	Вид выполняемых работ	Периодичность прохождения
1	Работники учреждений общего среднего образования, постоянно работающие с детьми - школьного возраста; - дошкольного возраста	Приложение 3 п.22 Приложение 3 п.23	Постоянная работа с детьми	1 раз в год 1 раз в год
2	Работники учреждения дошкольного образования, специального образования, постоянно работающие с детьми	Приложение 3 п.23	Постоянная работа с детьми	1 раз в год
3	Приемный родитель	Приложение 3 п.23	Постоянная работа с детьми	1 раз в год
4	Уборщик помещений: - при выполнении работ на высоте; - при уборке пищеблока, помещений для хранения продуктов питания;	Приложение 3 п. 1 Приложение 3 п. 20	Выполнение работ на высоте Работы по санитарной обработке помещений пищеблоков, складов продуктов питания Приготовление и использование	1 раз в 2 года 1 раз в год

	- при приеме на работу (класс условий труда 2)	Приложение 1 п. 1.2.8.	дез.средств	При приеме на работу
5	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Приложение 3 п.1	Выполнение работ на высоте	1 раз в год
6	Сторож, вахтер	Приложение 3 п.11	Охрана объекта	1 раз в 2 года
8	Кладовщик, подсобный (кухонный) рабочий, агент по снабжению, инженер-технолог, водитель при транспортировке пищевых продуктов	Приложение 3 п. 20	Работа с пищевыми продуктами	1 раз в год
9	Повар, шеф-повар  - при выполнении работы во вредных и (или) опасных условиях труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест	Приложение 3 п. 20  Приложение 1 п.4.8	Работа с пищевыми продуктами Повышенная температура в помещении	1 раз в год  1 раз в 2 года для класса условий труда 3.1
10	Помощник воспитателя	Приложение 3 п.23 Приложения 3.п. 20	Постоянная работа с детьми Работа с пищевыми продуктами	1 раз в год  1 раз в год
11	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды: - при выполнении работы во вредных и (или) опасных условиях труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда; - при приеме на	Приложение 1 п.4.8	Повышенная температура в помещении	1 раз в 2 года для класса условий труда 3.1  При приеме на

	работу (класс условий труда 2)	Приложение 1 п.1.2.3	Работа с применением синтетических моющих средств	работу
12	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Приложение 3 п.4	Обслуживание электроустановок	1 раз в 2 года

Основание:

1. Статья 228 Трудового Кодекса Республики Беларусь
2. Статья 27 Закона Республики Беларусь от 12.07.2013г. № 61-3 «Об охране труда»
3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих» (в редакции постановлений Минздрава от 20.09.2021 № 104, от 07.09.2023 № 130).

**СОГЛАСОВАНО**

постановление президиума  
Районного комитета Профсоюза  
от 11.09.2025 № 9/140

УТВЕРЖДЕНО  
 приказ начальника  
 отдела образования  
 Речицкого райисполкома  
 от 11.09.2025 № 611

Приложение № 14

ПЛАН  
 мероприятий по охране труда  
 на 2025 – 2028 годы

№	Наименование мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные 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 Установка системы оповещения людей о пожаре	400,0		В течении 3 лет	Начальник отдела образования, руководители учреждений образования	Своевременная ликвидация очагов возгорания и своевременная эвакуация людей и материальных	

						ценностей	
2.	Ремонт кровель, окон и дверей, и косметический ремонт помещений	600,0		в течении 3 лет	Руководители учреждений образования	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	200,0		В течение 3 лет	Начальник отдела образования, руководители учреждений образования	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	Начальник отдела образования, руководители учреждений образования	Обеспечение электробезопасности на рабочих местах	
2.	Испытание средств электрозащиты,	5,3		Ежегодно	Начальник	Обеспечение	

	находящихся в эксплуатации				отдела образования, руководители учреждений образования	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, перезарядка имеющихся огнетушителей	14,0		По мере необходимости	Начальник отдела образования, руководители учреждений образования	Оснащение учреждений средствами пожаротушения	
6.	Замена морально устаревшего технологического оборудования в учреждениях образования	100,0		В течение 3 лет	Начальник отдела образования, руководители учреждений образования	Доведение на рабочих местах уровней шума, теплового до требуемых нормативов	
<b>4. Механизация, автоматизация технологических операций, работ в неблагоприятных условиях</b>							
1.	Ремонт систем вентиляции	10,0		По мере необходимости	Начальник отдела образования, 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	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 учреждениях образования Речицкого района			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			Ежегодно	Начальник отдела образования, руководители учреждений образования		

	спортивного оборудования						
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	Начальник отдела образования, 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	Начальник отдела образования, руководители учреждений образования		
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		
5.	Разработка локальной нормативной документации по охране труда			По мере необходимости	Начальник отдела		

				и	образования, руководители учреждений образования		
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		
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».

**СОГЛАСОВАНО**

постановление президиума  
Районного комитета Профсоюза  
от 11.09.2025 № 9/140

