Отдел образования Вороновского районного исполнительного комитета

Вороновская районная организация Белорусского профессионального

союза работников образования и науки

****

**СОГЛАШЕНИЕ**

между отделом образования Вороновского районного исполнительного комитета и Вороновской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки

на 2019 – 2022 годы.

Вороново 2019 год

|  |
| --- |
|  **СОГЛАШЕНИЕ**Между отделом образования Вороновского районного исполнительного комитета и Вороновской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы |

 1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено между отделом образования Вороновского райисполкома и Вороновской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019–2021 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2018 – 2021 годы, Соглашением главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашением между Вороновским районным исполнительным комитетом, нанимателями и Вороновским районным координационным советом председателей профсоюзных комитетов на 2018 – 2021 годы.

 2.Сторонами Соглашения являются отдел образования Вороновского райисполкома (далее – отдел образования) и Вороновская районная организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки в лице его руководящего органа - районного комитета (далее – районный комитет профсоюза) (далее – Стороны).

Отдел образования признает районный комитет профсоюза полномочным представителем работников организаций системы отдела образования в соответствии с пунктом 4 Соглашения – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки – в коллективных переговорах.

3. Соглашение является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2019– 2022 годы.

4. Соглашение распространяется на нанимателя – организацию, осуществляющую государственно-властные полномочия в сфере образования, то есть отдел образования, а также нанимателей – организации, подчиненные отделу образования, входящих в состав Белорусского профессионального союза работников образования и науки, а также работников организаций системы образования – членов отраслевого профсоюза.

На государственных служащих действие Соглашения распространяется в части положений, не противоречащих актам законодательства, которые регулируют отношения, связанные с государственной службой в Республике Беларусь.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Соглашения между главным управлением образования Гродненского облисполкома и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашения между Вороновским районным исполнительным комитетом, нанимателями и Вороновским районным координационным советом председателей профсоюзных комитетов профсоюзов обязательны для исполнения Сторонами Соглашения.

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

Нормы и гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для всех соответствующих организаций системы образования и не могут быть снижены.

 Коллективные договоры могут включать дополнительные более высокие, социальные нормы и гарантии, в том числе за счет средств, получаемых от приносящей доходы деятельности организаций системы образования, местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

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

Организации системы образования при принятии локальных нормативных актов, регулирующих трудовые, социально-экономические отношения работников и обучающихся, направляют проекты документов профсоюзным организациям для согласования или предложения для делегирования их представителей для разработки проектов документов.

Профсоюзные организации обязаны рассмотреть данные документы в течение 5-ти рабочих дней и выписку из протокола заседания профсоюзного комитета представить нанимателям.

Положения коллективных договоров организаций 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 нарушения.

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

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

 Разногласия Сторон рассматриваются на заседании комиссии по трудовым и социальным вопросам.

Соглашение подписывается представителями Сторон после одобрения Советом отдела образования, спорта и туризма и Президиумом районного комитета профсоюза.

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

 7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ, обобщение опыта коллективных договоров организаций системы образования и распространяют положительный опыт этой работы.

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

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

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

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании представителей Сторон.

11. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более 3-х лет.

Стороны совместно реализуют Соглашение в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании согласованного плана совместной работы отдела образования и райкома профсоюза.

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

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

В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации.

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

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 районного комитета профсоюза, доводятся до сведения организаций системы образования, первичных организаций отраслевого профсоюза.

15. Отдел образования представляет Соглашение для регистрации в Управление по труду, занятости и социальной защите Вороновского райисполкома в месячный срок после подписания его сторонами.

16. Стороны доводят текст Соглашения, изменения и (или) дополнения в него до организаций, учреждений образования, подчиненных отделу образования и первичных организаций отраслевого профсоюза для его реализации.

17. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в своих печатных изданиях, на сайтах промежуточные итоговые результаты выполнения Соглашения.

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

**2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА.**

18. Отдел образования обязуется:

18.1. Вносить предложения по совершенствованию типовых штатов и штатных нормативов численности учреждений дошкольного образования.

18.2. Проводить работу с организациями, учреждениями образования районного подчинения:

- при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь о труде, оперативно доводить их для сведения и применения в работе;

- по мере необходимости направлять разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников отрасли образования;

- ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников отрасли образования с участием представителей районного комитета профсоюза.

18.3. Осуществлять ведомственный контроль за полнотой финансирования и расходованием средств бюджета организациями, подчиненными отделу образования.

 18.4. Проекты штатных расписаний организаций образования, штатных нормативов отдельных категорий работников, положений, затрагивающих трудовые, профессиональные интересы работников, представлять в местные органы власти после согласования с районным комитетом профсоюза.

 18.5. Поддерживать инициативу Министерства образования по внесению в квалификационные характеристики педагогических работников изменений в части уточнения квалификационных требований к лицам для занятия должностей педагогических работников.

19. Районный комитет профсоюза обязуется:

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

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

19.3. Поддерживать инициативы Центрального комитета профсоюза в части требований по пересмотру тарифной ставки первого разряда с учетом изменения размера минимальной заработной платы.

19.4. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам заработной платы, организации, условий и нормирования труда, а также о профсоюзах. О результатах информировать организации системы образования и отдел образования.

19.5. Консультировать членов профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда.

20. Отдел образования и райком профсоюза обязуются:

20.1. Поддерживать инициативы Министерства образования Республики Беларусь и Центрального комитета профсоюза по повышению статуса работников отрасли, в том числе в части:

20.1.1. поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников к уровню среднемесячной заработной платы работников в республике, а профессорско-преподавательского состава — в 1,5 раза выше этого уровня;

20.1.2. повышения заработной платы работников организаций системы Министерства, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

20.1.3. установления надбавок педагогическим работникам, внедрения нормативного финансирования в учреждениях образования;

20.1.4. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы Министерства;

20.1.5. увеличения нормативов выделения бюджетных средств на премирование, установление надбавок за наличие квалификационных категорий, а также за высокие профессиональные, творческие достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ, оказание материальной помощи;

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

20.1.7. снижения документооборота;

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

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

20.1.10. внесения изменений в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) в размере 100% ставки (оклада).

 20.2. Добиваться выделения средств из местного бюджета для оказания разовой материальной помощи молодым специалистам, направленным на работу в организаций системы отдела образования.

20.3. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы и среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников в организациях системы отдела образования.

Обмениваться оперативной информацией об изменениях в законодательстве по оплате труда, о наличии задолженности по заработной плате, инструктивных письмах в части оплаты труда.

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

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера, в том числе надбавок педагогическим работникам (далее – материального стимулирования) и оказания материальной помощи, решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

21.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, надбавок педагогическим работникам, оказания материальной помощи работникам, их размеры устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями, которые разрабатываются непосредственно в организациях и после их одобрения на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции) организации являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения нанимателей и профсоюзных комитетов организаций системы отдела образования.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, в организациях системы образования необходимо создавать комиссии по данным вопросам, формируемым из равного количества представителей нанимателя и профсоюзного комитета.

При решении вопросов материального стимулирования труда учитывается наличие у педагогического работника классного руководства, кураторства учебной группой, руководства методическим объединением, наставничества, организационно - воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором.

Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в организациях в доступных для ознакомления работников местах.

Рекомендовать нанимателям в коллективных договорах учреждений образования устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

 21.3. Премирование, установление надбавок руководителям организаций системы образования к их должностным окладам осуществляются из средств организаций комиссией по распределению материального стимулирования по согласованию с Президиумом районного комитета профсоюза. Порядок, показатели и размеры премирования, установление надбавок предусматриваются в Положении о материальном стимулировании руководителей организаций образования, которое является неотъемлемой частью Соглашения (приложение 1).

 Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.), а также назначенных вышестоящим органом на период вакансии производится на основании приказа по учреждению образования, согласованного с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза и вышестоящим органом управления образованием.

21.4. Материальная помощь руководителям организаций системы образования, спорта и туризма оказывается в случаях и на условиях, установленных коллективным договором организаций (на общих основаниях).

Материальная помощь по экстренным случаям, предусмотренным коллективным договором, оказывается по заявлению руководителя, согласованному с профсоюзным комитетом с разрешения начальника отдела образования на общих основаниях. Материальная помощь руководителю в равных долях с остальными членами трудового коллектива оказывается без заявления руководителя согласно приказу начальника отдела образования на основании коллективного договора учреждения.

21.5.Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором, соглашением дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам организаций системы Министерства образования за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, осуществляется по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

21.6.Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно в соответствии с законодательством. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения руководителей и комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования.

 Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании.

21.7. 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 нанимателем организации образования по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

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

Нагрузка менее чем на ставку устанавливается с письменного

согласия работника, кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

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

21.8. Педагогическим работникам, которым устанавливается педагогическая нагрузка на ставку (учителям, педагогам дополнительного образования и др.), имеющим нагрузку не более 1,25 ставки, предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее – методический день). Порядок использования методического дня определяется коллективным договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка, положением о методическом дне при условии возможности соблюдения санитарно-гигиенических требований к организации занятии (составление расписания и др.) и учебного плана

21.9.Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с соответствующим комитетом профсоюза, его представителями в порядке, установленном коллективным договором.

21.10. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) при наличии финансовой возможности, оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада) в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработная плата выплачивается им в полном объеме.

 21.11. Рекомендовать нанимателям организаций отдела образования, по согласованию с профсоюзными комитетами:

- устанавливать надбавки в размере не менее 20**%** от оклада выпускникам учреждений высшего и среднего специального образования, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором;

- предусматривать средства на оказание материальной помощи: членам коллектива, дети которых идут в 1 класс, многодетным семьям, на оздоровление и другое, на премирование работников, принимающих активное участие в спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях и др.;

- устанавливать единовременную надбавку в размере до 7 базовых величин для лиц, отработавших в организации обязательный срок после обучения по целевому направлению, продолживших работать и заключивших контракт сроком не менее, чем на три года.

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

Работник вправе требовать выплаты причитающейся ему заработной платы, если она не производилась ему по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

21.13. Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные Соглашением (14 числа – зарплата, 25 – аванс), но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

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

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

21.14. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее чем за два дня до начала отпуска. В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска он имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

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

21.16. Конкретные размеры повышения тарифных ставок (окладов) работников специальных (с особым режимом) организаций системы образования (подразделений) регулируются коллективными договорами, а их руководителей – устанавливаются отделом образования по согласованию с районным комитетом профсоюза.

21.17. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни, в том числе к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, местными Соглашениями, коллективными договорами, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа руководителя организации системы образования, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

 21.18.Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируется Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования).

Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы образования (медицинские работники, работники культуры, физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

 21.19. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных Соглашением, наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

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

21.20. Содействовать введению в штатные расписания учреждений дошкольного, общего среднего и дополнительного образования детей и молодежи системы образования должности инспектора по кадрам, юрисконсульта, инженера по охране труда.

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

На период отсутствия учителей, учителей-дефектологов, преподавателей, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, аккомпаниаторов, музыкальных руководителей, культорганизаторов, по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

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

 21.23. Графики отпусков в организациях образования утверждаются нанимателями по согласованию с соответствующими комитетами профсоюза не позднее 5 января текущего года.

 21.24. Работа учителей 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.

 21.25. Рекомендовать руководителям организаций системы Министерства:

 21.25.1. 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, соглашением и правилами внутреннего трудового распорядка.

 21.25.2.Устанавливать в порядке, определенном коллективным договором, соглашением, 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.

 21.26. 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.

 21.27. Наниматели оплачивают нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по совместительству, и в каникулярный период при условии ее фактической отработки.

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

**3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,**

 **РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.**

22. Отдел образования обязуется:

22.1.Проводить консультации для руководителей организаций системы образования по вопросам законодательства о труде, заключения коллективных договоров. Включать соответствующие темы в планы семинаров.

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

22.3. При подготовке локальных нормативных правовых актов, документов, затрагивающих социально-экономические права работников отрасли образования, Соглашения, предоставлять возможность райкому профсоюза принимать участие в разработке проектов указанных актов.

22.4. Предоставлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для согласования с райкомом профсоюза) проектов локальных нормативных правовых актов, документов, вносимых отделом образования в райисполком и ведомственных локальных нормативных правовых актов,документов,затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Соглашения.

Рекомендовать руководителям учреждений образования осуществлять аналогичный, по отношению к профсоюзным комитетам (председателям первичных профсоюзных организаций) порядок подготовки, согласования проектов и издания локальных нормативных правовых актов, других правовых актов, документов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

22.5. Своевременно направлять в адрес районного комитета профсоюза приказы, инструктивные письма, касающиеся вопросов условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли.

 23. Районный комитет профсоюза обязуется:

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

 23.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда в организациях системы образования. При необходимости информировать отдел образования Вороновского райисполкома, нанимателей об итогах проверок. Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, охране труда совместно с работниками отдела образования.

 23.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма*.*

В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

23.4. Разрабатывать и принимать:

23.4.1. Рекомендации по заключению коллективных договоров организаций системы образования;

23.4.2. Рекомендации по изданию приказов по личному составу и ведению трудовых книжек работников организаций системы образования.

23.5. Проводить экспертизу проектов коллективных договоров (дополнений и изменений к ним) на предмет соответствия положениям Соглашений, перечисленных в п.5.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1.Локальные нормативные акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающихся трудовых и социально-экономических прав работников организаций системы образования, принимаются отделом образования (нанимателями учреждений образования) по согласованию с районным комитетом профсоюза, профсоюзными комитетами учреждений образования.

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

24.3. Систематически проводить встречи профсоюзного актива с педагогическими работниками в государственных учреждениях образования по проблемам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве в системе образования.

Обеспечивать доведение оперативной информации о принимаемых мерах по улучшению социально-экономического положения организаций системы образования.

24.4. Не реже одного раза в год проводить совместные проверки, мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, в организациях системы образования по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума районного комитета профсоюза с участием соответствующих служб отдела образования.

Установить, что наниматели осуществляют беспрепятственный допуск представителей профсоюза в организации системы образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения) в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

24.7. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования, профессионально – технического образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования в вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в организациях, учреждениях образования, предоставлять оплачиваемые отпуска на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214 – 216 Трудового кодекса.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со статьей 2201 Трудового кодекса.

При отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора нанимателя с работниками, обучающимся не в педагогических учебных заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

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

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

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

24.11. По письменному заявлению работника наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерть члена семьи, близкого родственника;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков;

рождение детей, внуков;

 иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах, соглашениях.

 Продолжительность отпусков определяется коллективными договорами организаций, а также в индивидуальном порядке по соглашению сторон (30 календарных дней и более).

 Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работ перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

 Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных коллективным договором с указанием источников финансирования от приносящей доходы деятельности.

 24.12. Оказывать действенную помощь в работе районного Совета ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза.

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

 24.14. Порядок применения поощрений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором организаций. Поощрение работников вышестоящими органами производится на основании представления нанимателя организации и профсоюзного комитета.

Работникам, награжденным Грамотой Министерства образования Республики Беларусь, выплачивается единовременная денежная премия в размере не менее трех базовых величин; Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – не менее пяти базовых величин в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда коллективов учреждений и организаций.

 24.15. 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).

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

 Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме, если иное не предусмотрено коллективным договором.

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

 24.18. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организациях подведомственных отделу образования и являющимися бюджетными организациями, определяется 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 организациях подведомственных отделу образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет средств от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

 Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день нанимателем производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

24.19. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируется Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования). Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы образования (медицинские работники, работники культуры, физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

**4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.**

25. Отдел образования обязуется:

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

Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах меры по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по востребованным профессиям (должностям).

 25.2. Уведомлять районный комитет не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации полной или частичной приостановки работы организации, подчиненной отделу образования, спорта и туризма, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах организаций и учреждений образования аналогичный порядок уведомления профсоюзных комитетов.

26. Районный комитет профсоюза обязуется:

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

26.2. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

26.3. Рекомендовать создание в организационных структурах отраслевого профсоюза фондов солидарности для оказания помощи, нуждающимся в связи с потерей работы.

26.4. Добиваться включения в коллективные договоры условий и порядка заключения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 28.1 настоящего Соглашения.

27. Стороны обязуются добиваться:

27.1.Выделения бюджетных средств для повышения тарифных ставок (должностных окладов) работников, не менее чем на 30 % и предоставления дополнительного поощрительного отпуска, не менее трех календарных дней, при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

27.2. Развития системы дополнительного образования детей и молодежи в сельских населенных пунктах (агрогородках) в области художественного, технического творчества, биолого-экологической деятельности и спорта.

27.3. Расширения сети кружков, секций, студий и других форм внеклассной работы с учащимися в учреждениях общего среднего образования.

 27.4. Выделения необходимых средств для обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5) производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления комитета отраслевого профсоюза.

 28.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса, ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах) работникам, в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

-получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

-разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

-являющимися единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

-имеющим более длительный непрерывный стаж работы в

данном учреждении, организации;

 - членам комиссий по трудовым спорам;

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

 - работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы Министерства специальностям,

 -другим категориям работников, определенным
в коллективных договорах организаций системы Министерства.

 В коллективных договорах организаций стороны вправе определять иной порядок очередности обстоятельств, дающих предпочтение в оставлении на работе.

 28.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса:

-с двумя работниками из одной семьи;

-с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;

-с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;

-с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;

-с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);

-с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве»;

-с работниками, имеющим детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье). К неполным относятся семьи:

 женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;

 вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

 родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

 родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;

 одиноких граждан, усыновивших детей.

28.4. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод
учреждений дошкольного образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с районным комитетом профсоюза, профсоюзными комитетами учреждений.

 28.5. В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы или за счет средств от приносящей доходы деятельности для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей в случаях, установленных законодательством, коллективными договорами.

 28.6. Сохранять за работниками, уволенными по сокращению численности или штата работников, право пользования находящимися в ведении организации детскими дошкольными учреждениями до достижения детей работников школьного возраста, а медицинскими и оздоровительными услугами – до трудоустройства на новое место работы, но не более года.

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

 28.8. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденым постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора.

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

 28.10.Установить, что в случаях 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 (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

 28.11. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до 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 и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия:

- предпенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту;

- пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем до окончания обучения.

28.13.Установить, что заключение контрактов с работниками членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится при участии представителей профсоюза, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

 28.14. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли), длительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, а также в случаях, предусмотренных в коллективных договорах, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

 28.15. Продлевать контракты с работниками, не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта.

 28.16. Установить, что с молодыми специалистами (рабочими) контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии повышения тарифной ставки (оклада) не менее чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

Аналогичный порядок заключения договоров применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение (организацию).

 28.17.Установить, что контракты с одинокими матерями (к одиноким матерям относятся: женщины, не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери, вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, воспитывающих несовершеннолетних детей), отцами, воспитывающими детей без матери, опекунами, попечителями, разведенными**,** имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта,с их согласия заключаются на максимальный срок.

 28.18. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

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

В случае принятия нанимателем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при наличии средств, если это предусмотрено коллективным договором.

 28.21. Рекомендовать нанимателям организаций системы образования заключать (продлевать) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

 28.22. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в организации системы образования.

 28.23. Рекомендовать нанимателям переводить работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

 28.24. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками организаций системы образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

 28.25. Установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, срочный трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

состояние здоровья;

назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

избрание на выборную должность;

переезд в другую местность;

уход за больными (инвалидами) родственниками;

уход за детьми в возрасте до 14 лет;

изменение семейного положения;

трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда;

пенсионный возраст;

перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования;

другие случаи, предусмотренные коллективным договором.

 28.26. Рекомендовать нанимателям организаций системы образования, территориальным организациям отраслевого профсоюза ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организаций системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); предусмотреть разработку на территориальном уровне программы развития кадрового потенциала организаций системы образования, предусмотрев в ней 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.

 28.27. 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.

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

 28.29. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом ч.2 статьи 128 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

 **5.ОХРАНА ТРУДА.**

 29. Отдел образования обязуется:

29.1. Ежегодно подводить итоги работы организаций системы образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать районный комитет профсоюза.

 29.2.Принимать на должность инженера по охране труда в строгом соответствии с квалификационной характеристикой, утвержденной Министерством труда и социальной защиты и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.09.2013 № 98.

 29.3. Своевременно информировать районный комитет профсоюза о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях на производстве с целью обеспечения участия в расследовании данных случаев главного технического инспектора труда областной организации профсоюза.

 30. Районный комитет профсоюза обязуется:

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

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

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

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

 30.5. Не реже одного раза в год с участием представителя отдела образования анализировать состояние производственного травматизма в отрасли, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу во вредных и особых условиях труда.

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

 30.7. Ежегодно предоставлять лучшие первичные профсоюзные организации для участия в областном этапе смотра-конкурса на лучшее проведение профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства по охране труда.

 30.8.Оказывать бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда.

 30.9. Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда в учреждениях. Координировать деятельность общественных инспекторов труда, оказывать им методическую помощь в осуществлении защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда.

 31. Стороны пришли к соглашению:

 31.1. Осуществлять в организациях системы образования

периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

 31.2. Совместными усилиями проводить обучение и проверку знаний руководителей, председателей профкомов профсоюза, членов постоянно действующих комиссий по проверке знаний по вопросам охраны труда.

 31.3. В целях обучения работников организаций системы образования, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по оборудованию кабинетов, уголков, стендов по охране труда, созданию базовых (опорных) организаций по охране труда, по осуществлению деятельности общественных инспекторов по охране труда (созданию им необходимых условий и стимулов), их действенному и результативному взаимодействию со службами охраны труда, руководителями.

 31.4. Проводить совместные семинары по охране труда

представителей отдела образования, комитетов отраслевого профсоюза с приглашением представителей Департамента государственной инспекции труда, областного комитета профсоюза.

 31.5. Постоянно осуществлять контроль за:

 31.5.1 предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

 31.5.2.выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

 31.5.3. созданием условий для питания работников через школьные столовые, пищеблоки учреждений дошкольного образования, комнаты для приема пищи;

 31.5.4. оборудованием санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева работающих на открытом воздухе.

31.6. Контролировать проведение нанимателями обязательного

страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в организациях системы образования в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

 31.7. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия,

направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

 31.8. Содействовать введению в штатные расписания организаций системы образования, в том числе базовых (опорных), группы централизованного хозяйственного обслуживания при отделе образования должностей инженеров по охране труда в соответствии с нормами законодательства.

 31.9. Нанимателям:

 31.9.1. осуществлять обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей организаций системы образования и специалистов по охране труда;

 31.9.2.обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации предусмотренных законодательством категорий работников*;*

 31.9.3. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать районный комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда отраслевого профсоюза;

 31.9.4 осуществлять беспрепятственный допуск представителей профсоюза в учреждения отдела образования для осуществления общественного контроля по охране труда, а также расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

 31.9.5. предусматривать в смете расходов учреждений, отдела образования средства на реализацию мероприятий по охране труда.

 31.9.6. выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

 Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

 Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

 Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания составляет три и более месяцев, рекомендовать выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых из бюджета, производятся за счет внебюджетных средств.

В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.

В случае финансовых затруднений организации наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Наниматели вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя за вред причиненный жизни и здоровью работников,

31.9.7.воздерживаться от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса, наниматель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка;

31.9.8. 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;

 31.9.9. обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотапливаемых помещениях перерывы для обогрева не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

 31.9.10. назначать ответственных за электрохозяйство в строгом соответствии с Техническим кодексом установившейся практики (ТКП 181-2009) «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей» (ПТЭЭП), утв. пост. Министерства энергетики Республики Беларусь 20.05.2009, из числа лиц электротехнического персонала с группой по электробезопасности не ниже ΙV. При отсутствии в штатном расписании учреждения, организации таких лиц заключать договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией;

 31.9.11. предусматривать создание условий для обеспечения работников горячим питанием и удешевления его стоимости, назначать ответственных из числа администрации за обеспечение работников организации, учреждения горячим питанием;

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

 31.9.13. обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в периодическом контроле за соблюдением законодательства по охране труда;

 31.9.14. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 10%;

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

 31.9.16. включать в соглашения, коллективные договоры организаций системы образования положение об обязанности работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

 31.10. Продолжить активную работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов; внедрению энерго–и ресурсосберегающих технологий и техники, а также совместно организовывать соревнования за высокие показатели по экономии ресурсов.

**6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ.**

 32. Отдел образования обязуется:

32.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления, санаторно-курортного лечения работников системы образования.

 33. Райком профсоюза обязуется

33.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организаций системы образования и информировать отдел образования.

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

 34. Стороны обязуются добиваться:

 34.1.Улучшения жилищных условий работников отрасли, состоящих на учете по месту работы,выделения строящегося в агрогородках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах.

 34.2. Выделения квартир типа общежития для молодых специалистов.

 35.Стороны пришли к соглашению:

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

Представители комитетов отраслевого профсоюза включаются в составы создаваемых в организациях системы образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников. Представители комитетов профсоюза для включения в составы комиссий и иных целей делегируются соответствующими профсоюзными органами.

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

 Решение о предоставлении жилых помещений принимается на совместном заседании нанимателя и профсоюзного комитета.

 35.3. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников организаций системы образования.

 35.4. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на содержание организаций системы Министерства, выплаты социального характера работникам организаций системы Министерства (компенсация стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, дополнительные меры материального стимулирования труда, установленные Декретом № 29, выплаты молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств от приносящей доходы деятельности организации и др.).

 35.5. Содействовать поселению молодых специалистов, молодых семей в общежития учреждений, организаций, предприятий независимо от их ведомственной подчиненности.

 35.7.Содействовать выделению из местного бюджета, бюджетов учреждений образования дополнительных средств для выплаты социального характера (компенсация проезда педагогических работников, проживающих в городе к месту работы в сельскую местность).

 Рекомендовать нанимателям осуществлять подвоз работников учреждения образования на работу и обратно школьными автобусами при наличии свободных мест.

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

 35.9. Производить компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок в оздоровительные лагеря из средств, предусмотренных на оказание материальной помощи согласно коллективным договорам; из профсоюзного бюджета при наличии средств.

35.10. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на отраслевом и региональном уровнях, при наличии средств финансировать проведение их мероприятий, приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в проводимых в соответствующих организациях системы образования и организационных структурах отраслевого профсоюза воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

 35.11.Координировать ведение организациями системы образования и организационными структурами отраслевого профсоюза совместного учета ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, оказания им необходимой помощи.

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

 35.13. Определять в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза.

 35.14. Рекомендовать для включения в коллективные договоры (соглашения) нормы по отчислению нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств при их наличии.

 35.15. Предоставлять возможность бесплатного посещения работниками учреждений образования спортивных объектов, находящихся в оперативном управлении отдела образования.

 35.16. Предоставить право руководителям учреждений дошкольного образования зачисление детей сотрудников данного учреждения дошкольного образования сверх нормы наполняемости, руководителям общего среднего образования зачислять детей сотрудников в первые классы данного учреждения в первую очередь.

 35.17. Принимать меры по оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включать представителей профсоюза.

 35.18. Организовывать ежегодный профилактический диспансерный осмотр всех работников учреждений и организаций (до ухода в отпуск).

 35.19. При наличии финансовых возможностей принимать участие в удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций отрасли

**7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ**

 36.Отдел образования обязуется содействовать:

 36.1. Наиболее целесообразному трудоустройству выпускников

учреждений высшего, среднего специального образования в организациях и учреждениях системы образования.

37. Районный комитет профсоюза обязуется:

 37.1. Содействовать предоставлению молодежи гарантий,

установленных законодательством, настоящим Соглашением, льготного порядка пользования культурно-просветительскими, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

 38. Стороны пришли к соглашению:

 38.1. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на выплаты социального характера работникам организаций системы образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу (оказание материальной помощи, в том числе на обустройство, наем и благоустройство жилья, установление доплат и надбавок и др.).

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

 38.3. Рекомендовать организациям и учреждениям системы образования района и комитетам отраслевого профсоюза содействовать выделению работникам организаций системы образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей.

38.4.Наниматели производят ежемесячно доплату молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченными жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съемное жилье, в размерах определенных коллективными договорами.

38.5. Наниматели поощряют молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной жизни трудового коллектива.

38.6. Стороны договорились проводить работу по мотивации профсоюзного членства, вовлечению молодежи в члены профсоюзов, обеспечение представительства молодых профсоюзных активистов в профсоюзных органах всех уровней.

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

 39. Отдел образования обязуется:

 39.1. Предоставлять районному комитету профсоюза информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников организаций системы образования.

 39.2. Рассматривать по представлению районного комитета профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

 40. Районный комитет профсоюза обязуется:

 40.1. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Соглашения, заключения договоров.

 40.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами и положением о Фонде помощи, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза

 41. Стороны пришли к соглашению:

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

Распространять действие Соглашения, коллективных договоров организаций и учреждений образования на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др). по письменному заявлению этих работников при условии согласия сторон, подписавших указанный коллективный договор.

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

Руководителям организаций системы образования обеспечивать предоставление профсоюзным органам для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

 41.3. Профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, предоставляется возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства и ЦК отраслевого профсоюза, областного управления образования и обкома профсоюза, районного отдела образования и райкома профсоюза с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

 В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

 Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, предоставляется прежняя или равноценная работа после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе.

 41.4. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

 41.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

 41.6. Совместно решать вопросы поощрения наградами Министерства образования профсоюзных активистов и работников. При поощрении профсоюзных активистов наградами Министерства учитывать наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза. Согласовывать поощрение профсоюзных работников наградами Министерства.

 41.7. Устанавливать за счет средств Нанимателя ежемесячную премию неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в размере не менее 30% тарифной ставки (оклада) по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов трудового коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

 Рекомендовать устанавливать за счет нанимателя при выполнении общественной работы в интересах коллектива ежемесячную премию неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций, достигшим 100% членства в организации, в размере 50% ставки (оклада) по основной работе.

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

 41.8. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 года № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

 41.9. Установить, что предоставление организационным структурам отраслевого профсоюза на основании коллективных договоров, соглашения, действующих в организациях всех форм собственности системы образования, помещений, транспортных средств, средств связи и создание других условий осуществляются в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 ”О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом“. Наниматель предоставляет штатным работникам профсоюзной организации в пользование необходимые для работы помещение (кабинет) и, по возможности, транспортные средства

 41.10. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы Министерства и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным пунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

 41.11. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), 3,4,5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городской, областной, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

 41.12.Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы образования.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

 41.13.Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

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

 41.14. Увольнение по инициативе нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации системы образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

 41.15. Установить последнюю пятницу последнего месяца квартала как день председателя профсоюзного комитета, используемый для профсоюзной учебы в райкоме профсоюза.

**9. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ.**

 42. Стороны пришли к соглашению:

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

 42.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

43. Районный комитет профсоюза обязуется:

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

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

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

 **10. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

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

 45. Отдел образования и районный комитет профсоюза обязуютсяв процессе осуществления контроля за деятельностью учреждений образования анализировать ход выполнения Соглашения, коллективных договоров.

46. Районный комитет профсоюза обязуется:

 46.1. Изучать практику социального партнерства в учреждениях, реализацию Соглашения через коллективные договоры. Анализировать проекты коллективных договоров изменений и дополнений в них на соответствие настоящему Соглашению.

 46.2. Периодически проводить прямые линии по вопросам реализации Соглашения в педагогических, профсоюзных и местных изданиях.

47. Стороны пришли к соглашению:

 47.1. Контроль за ходом выполнения Соглашения и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия по социальным и трудовым вопросам, созданная сторонами для ведения переговоров и разработки Соглашения, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации ее полномочий информация.

Ход выполнения Соглашения, утверждение Соглашения, изменений и (или) дополнений в настоящее Соглашение рассматривать на совместном заседании Совета отдела образования и Президиума районного комитета профсоюза.

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

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

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

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

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

 47.4. 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.

 47.5.Считать Соглашение основой для заключения коллективных

договоров.

 Сроки ведения коллективных переговоров по их заключению не могут превышать один месяц.

 Проекты коллективных договоров организаций и учреждений образования системы отраслевого профсоюза, изменений и дополнений в них направляются до их подписания сторонами в райком профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести экпертизу их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

 47.6. В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, рекомендовать включать в коллективные договоры следующие положения:

 47.6.1. режим работы учреждения;

 47.6.2. порядок распределения объемов преподавательской работы педагогических работников;

 47.6.3. сроки выплаты заработной платы (не реже 2-х раз в месяц);

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

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

 47.6.6. источники и порядок оказания материальной помощи работникам;

 47.6.7. перечень должностей и профессий работников, имеющих право на повышение тарифных ставок (окладов) в специальных (с особым режимом) организациях (подразделениях) системы Министерства образования и размер этого повышения в зависимости от степени общения с детьми;

 47.6.8. перечень должностей и профессий, по которым устанавливаются доплаты компенсационного характера;

 47.6.9. порядок установления дополнительной оплаты за отдельные виды труда и ее размеры;

 47.6.10. перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых в соответствии с результатами аттестации рабочих мест дает право на установление доплаты;

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

 47.6.12. перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени;

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

 47.6.14. план мероприятий по охране труда;

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

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

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

 47.6.18. перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

 47.6.19. перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам;

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

 47.6.21.случаи предоставления трудовых отпусков за первый год работы по желанию работников по истечении шести месяцев работы;

 47.6.22. перечень профессий и должностей работников, по которым планируется замена при их временном отсутствии;

 47.6.23. перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым устанавливается дополнительный отпуск;

 47.6.24. случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с согласия комитета отраслевого профсоюза, случаи досрочного расторжения контрактов с работниками с предварительного уведомления комитета отраслевого профсоюза;

 47.6.25. случаи расторжения трудового договора по желанию работников по истечении сроков предупреждения;

 47.6.26. порядок участия комитета отраслевого профсоюза в заключении контрактов с работниками;

 47.6.27. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению сторон;

 47.6.28. случаи предоставления трудовых отпусков за первый год работы по желанию работников до истечения шести месяцев работы;

 47.6.29. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

 47.6.30. случаи обязательного перенесения трудового отпуска по просьбе работника;

 47.6.31. правовые гарантии деятельности профсоюза и профсоюзного актива;

 47.6.32. материальные условия для деятельности профсоюзных

комитетов, в том числе и районного комитета, которые обеспечивают наниматели (безвозмездное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средства связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.);

 47.6.30. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов централизованной бухгалтерией отдела образования в форме:

. \_\_\_\_\_\_% на расчетный счет профкома (райгоркома) №\_\_\_\_\_\_\_\_ в отделении банка; \_\_\_\_\_\_\_\_\_% на расчетный счет обкома профсоюза №\_\_\_\_\_\_\_в\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_отделении банка;

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

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

 47.6.33.случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

 47.6.34. условия разделения отпуска более, чем на две части, обстоятельства отзыва работника из отпуска;

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

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

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

 47.6.38. гарантии работникам при получении первого, второго высшего, среднего специального образования;

 47.6.39. перечень отдельных категорий работников, которым отдается предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников;

 47.6.40. нормы, определяющие процедуру заключения, продления и контрактов, основания расторжения нанимателем контрактов с работниками;

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

 47.6.42. случаи перевода работников, работающих на контрактной форме найма, на трудовой договор на неопределенный срок;

 47.6.43. предупреждение Сторон друг друга о заключении (продлении) или незаключении (непродлении) контракта;

47.6.44. право работника на получение письменного объяснения причин незаключения, непродления с ним контракта;

47.6.45. обязательность включения в контракты материальных мер стимулирования труда работников и незаключение с согласия работника контракта в случае отсутствия денежных средств на это;

 47.6.46. условия расторжения трудовых договоров на неопределенный срок по инициативе нанимателя с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

 47.6.47. условия заключения, продления контрактов с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

 47.6.48. развитие в организациях института наставничества;

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

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

 47.6.51. заключение (продление) контрактов с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось пять (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

 47.6.52. одновременное с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт вручение работнику проекта контракта;

 47.6.53. с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, продление контрактов с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта с их согласия – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок;

 47.6.54. по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику, достигнутый размер оплаты труда;

 47.6.55. применение гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет и других;

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

 47.6.56. установление и изменение норм труда производить с участием профсоюзного комитета;

 47.6.57. выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем с согласия работника, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

 47.6.58. порядок изменения существенных условий труда;

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

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

 48. Действие коллективных договоров распространяется на работников, от имени которых они не заключались (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), если они выразят согласие на это в письменной форме.

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

 50. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее 2-х раз в год с составлением акта.

 Руководитель и председатель комитета отраслевого профсоюза

организации отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже 2-х раз в год.

 51. 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 соответствующую Сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

Соглашение принято на совместном заседании Совета отдела образования и Президиума районного комитета и подписано

26 июня 2019 г.

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела образования Вороновского райисполкома  В.В.Люленко | Председатель Вороновской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки И.Г.Зубель  |

 Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ

|  |
| --- |
| о материальном стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных отделу образования Вороновского райисполкома  |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее-Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 28.12.1999 №770 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (с дополнениями и изменениями), постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета»(с дополнениями и изменениями),директивой Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость -главные факторы экономической безопасности государства», Декретом Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», на основании Соглашения между отделом образования Вороновского районного исполнительного комитета и Вороновской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы.

1.2. Установление надбавок и премирование руководителей осуществляется в соответствии с настоящим Положением на основании решения комиссии по распределению премий и надбавок, созданной на паритетных началах из представителей отдела образования, спорта и туризма райисполкома и районного комитета профсоюза, утверждается приказом начальника отдела образования Вороновского райисполкома, согласовывается с председателем райкома профсоюза. Комиссия по распределению премий и надбавок заседает ежемесячно до 25-го числа, рассматривает поступившие предложения о работе учреждений, принимает решение об установлении премии руководителям.

1.3. Источниками средств, направляемых на материальное стимулирование, являются:

- бюджетные средства, выделенные на надбавки в размере 10% планового фонда заработной платы работников организации;

- бюджетные средства, выделенные на премирование в размере 20% планового фонда заработной платы работников организации;

- экономия средств, предусмотренных на оплату труда;

- средства от внебюджетной деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством.

1.4. Материальное стимулирование руководителей учреждений образования является материальным поощрением за достижение руководимыми ими учреждениями определенных количественных и качественных показателей в работе, а также за внесение личного вклада в развитие и совершенствование системы образования, за эффективное проведение государственной политики в развитии воспитания в соответствии с Конституцией, актами законодательства и нормативными документами Министерства образования Республики Беларусь.

 2.УСТАНОВЛЕНИЕ НАДБАВОК

2.1. Надбавка устанавливается сроком на 1 месяц,1 год. По истечении установленных приказом сроков выплата надбавок прекращается.

2.2. Размер надбавок регулируется действующим законодательством и не должен превышать для руководителя учреждения 50% оклада.

2.3. Надбавка руководителям может быть установлена за:

2.3.1. исполнительскую дисциплину (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетов, информации, выполнение приказов, распоряжений, рекомендаций вышестоящих организаций, ведомств и др.) – до 50%;

2.3.2. обеспечение образовательного процесса в соответствии с современными требованиями – до 20%;

2.3.3. наличие и эффективное сопровождение сайта учреждения – до 20%;

2.3.4. работа с обращениями и жалобами граждан (отсутствие жалоб в течение года) – 10%;

2.3.5. при отсутствии в штатах единиц, необходимых для функционирования: секретарь, инспектор по кадрам, программист, педагог социальный и др. (если эти функции выполняет сам руководитель)– до 30%

 2.3.6. за качественную организацию питания обучающихся, воспитанников - 30%.

 2.4. Надбавка не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- трудового отпуска;

- временной нетрудоспособности;

- социального отпуска (без сохранения заработной платы);

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

 2.5. Размер надбавки определяется комиссией по распределению премий и надбавок, согласовывается с районным комитетом профсоюза.

 3.ПРЕМИРОВАНИЕ

 3.1.Премирование руководителя производится ежемесячно. Выплата единовременных премий осуществляется в месяце, следующем за месяцем подведения итогов.

 3.2. При условии добросовестной и качественной работы руководителя и учреждения в целом, отсутствии нарушений, замечаний со стороны вышестоящих органов, руководителю устанавливается гарантированный размер премии 20% должностного оклада, который выплачивается централизованно вместе с заработанной платой по итогам работы за месяц.

 3.3. Дополнительно руководители премируются за выполнение следующих показателей:

 3.3.1.за результативное участие в конкурсах, проектах, конференциях, олимпиадах и спартакиадах детей, в конкурсах педагогического мастерства, смотрах спортивной, туристической и художественной работы среди трудовых коллективов:

в районных мероприятиях: 1 место – 5%, 2 место – 3%, 3 место – 1%;

в областных мероприятиях: 1 место– 10%, 2 место – 7%, 3 место– 5%;

в республиканских мероприятиях: 1 место– 20%, 2 место– 15%, 3 место– 10%;

в международных мероприятиях: 1 место – 40%, 2 место – 30 %, 3 место – 20%;

в мероприятиях с непосредственным участием руководителя учреждения: 20% на протяжении квартала за результат в области, 20% на протяжении полугодия за результат в республике;

 3.3.2. за использование ИКТ в управленческой деятельности-10%;

3.3.3. за работу по улучшению качественного состава педагогических работников (за повышение образовательного и категорийного уровня (рост к прошлогоднему показателю) до – 10%, за привлечение молодых специалистов к работе в учреждении – 5 % за каждого, закрепление молодых специалистов – 5 % за каждого, заключение целевых договоров – 5 % за каждого, поступление на педспециальности – 5% за каждого);

3.3.4. за публикации в областных, республиканских педагогических СМИ – 10%;

3.3.5. за трансляцию опыта работы на областном и республиканском уровнях – 30%, районном – 10%;

3.3.6. за подготовку докладов к областным, республиканским, международным конференциям, семинарам-10%;

3.3.7. за качественное проведение на базе учреждения образования семинаров с презентацией опыта районного уровня – 10%, областного – 20% и республиканского – 30%;

3.3.8. за деятельность в статусе опорного учреждения, ресурсного центра- 5%;

3.3.9. за результативность работы по возвращению родителям несовершеннолетних, утративших статус НГЗ – 10%;

3.3.10. за передачу воспитанников в школу олимпийского резерва – 10%;

3.3.11. за качественную подготовку учреждения образования к новому учебному году –до 50%;

 3.3.12. за работу по благоустройству территорий, эстетизации учреждений – до 50%;

 3.3.13. за привлечение спонсорских средств руководителем (личный вклад) –до 50%;

 3.3.14. за укрепление материально-технической базы учреждения – до 50%;

 3.3.15. за четкую и своевременную организацию работы по устранению причин, препятствующих нормальному функционированию учреждения –50%;

-за высокие показатели в работе, подтвержденные результатами проверки вышестоящих органов – 15%;

 3.3.16. за работу оздоровительного лагеря: осенние, зимние, весенние каникулы-10%, 18-ти дневные –10%, круглосуточные –15%;

3.3.17. за проведение капремонта, реконструкции, нового строительства – 50%;

3.3.18. за проведение ремонтно-строительных работ хозспособом– до 100%;

3.3.19. и.о руководителя за стабильное руководство учреждением на протяжении 3-х и более недель –50%;

3.3.20. за непосредственное участие руководителя учреждения в мероприятиях как педагога (открытые уроки, руководство и выступление на МО, жюри на олимпиадах и др.)- до 20%;

3.3.21. за организацию вторичной занятости– 5%;

3.3.22. за выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда – 15% по факту;

3.3.23. за выполнение особо важных (срочных) работ, требующих высокой квалификации – 5%;

3.3.24. за выполнение поручений вышестоящего органа управления – 5%.

3.3.25. за активное участие в общественной жизни, организацию и участие в информационной и идеологической работе – до 20%;

3.3.26. за качественную организационную работу и обеспечение высокого уровня проведения образовательных и других мероприятий на базе учреждения образования (олимпиады, конкурсы, соревнования и др.) – 50%;

3.3.27. за творческие достижения в работе, творческий и перспективный подход по различным направлениям деятельности -до 50%;

3.3.28. за выполнение планов сдачи вторсырья - 20% (по итогам квартала, года);

3.3.29. за выполнение показателя экономии ТЭР - 5% (по итогам квартала, года);

3.3.30. обеспечение работы учреждения образования на уровне развития (по итогам конкурса на лучшую организацию работы за год) –

1 место – 50%

2 место – 40%

3 место – 30%

3.3.31. за высокое качество воспитательно-профилактической работы по итогам года (отсутствие правонарушений и преступлений, случаев травматизма детей и т.п.) – 20%;

3.3.32. за качественное руководство, способствующее стабильному функционированию систем жизнеобеспечения учреждения образования – 20%;

3.3.33. при повышении квалификационной категории педагогами учреждения образования (не учитывается при применении п.20 Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования от 22.08.2012 № 101) –

Высшая категория - 10 % за каждого педагога;

Категория «Учитель-методист» - 30 % за каждого педагога.

3.4.Премия руководителю учреждения образования снижается до 100%:

3.4.1. за неприятие мер по соблюдению безопасных условий труда, выразившееся в допущении несчастного случая с тяжелыми последствиями по вине нанимателя, лишить руководителя 100% премии за текущий месяц, в котором произошел несчастный случай и 50% суммы годового бонуса (премии) по итогам календарного года.

3.4.2. за недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами контроля;

3.4.3. за необоснованное невыполнение приказов, постановлений, поручений, распоряжений вышестоящих органов;

3.4.4. за недостоверность в предоставлении отчетных данных;

3.4.5. за наличие обоснованных жалоб на деятельность учреждений;

3.4.6. за другие недоработки по итогам рассмотрения комиссии по распределению премий и надбавок.

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

* временной нетрудоспособности;
* социального отпуска;
* трудового отпуска;
* отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

3.6. Руководителю организации, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, в связи с увольнением, выходом на пенсию, истечением срока контракта и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета фактически отработанного времени в данном периоде, за исключением случаев увольнения по инициативе нанимателя по пп.1,2 ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3.7. Премии, выплачиваемые руководителю организации в соответствии с настоящим Положением, учитываются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Вновь назначенному руководителю премия начисляется со следующего месяца.

 3.8. Размер премии определяется комиссией по распределению премий и надбавок, согласовывается с районным комитетом профсоюза.

 4.ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. Источником оказания материальной помощи являются бюджетные средства в размере пять процентов планового фонда заработной платы штатных работников учреждения.

4.2. Материальная помощь руководителям учреждений в случае юбилеев, длительной болезни, смерти близких родственников, утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия и в других случаях, повлекших непредвиденные финансовые трудности в размере, предусмотренном Положением об оказании материальной помощи учреждений образования, оказывается, по письменному заявлению руководителя, по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, по приказу начальника отдела.

4.3. Материальная помощь руководителю в равных долях с остальными членами трудового коллектива оказывается без заявления руководителя согласно приказу начальника отдела образования на основании коллективного договора учреждения по согласованию с районным комитетом профсоюза.

4.4. В случае смерти руководителя или бывшего руководителя, уволившегося из учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье по представлению администрации учреждения либо на основании личного заявления руководителя (в отношении бывшего руководителя).

5. ПОЛОЖЕНИЕ О НАДБАВКАХ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ (РУКОВОДИТЕЛЯМ) ОТДЕЛА ОБРАЗОВАНИЯ ВОРОНОВСКОГО РАЙОННОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

 5.1Общие положения

 Положение о надбавках руководителям разработано в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 36 от 19 января 2019г. «О повышении заработной платы отдельным категориям педагогических работников» и постановлением Министерства образования Республики Беларусь № 10 от 22 января 2019г. «Инструкция о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций».

Положение утверждается начальником отдела по согласованию с районным комитетом Белорусского профессионального союза работников образования и науки и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2019г.

 Положение направлено на дифференцированное повышение заработной платы руководителям при условии выполнения ими отдельных видов работ.

 Источником средств, для установления данного вида надбавок являются бюджетные средства учреждения образования в размере 5% фонда оплаты труда педагогических работников.

 Надбавки руководителям устанавливаются в процентах от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

 Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки).

 Надбавки определяются без учета установленной педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы).

 Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям, они суммируются.

 Перечень педагогических работников, руководителей, которым могут устанавливаться надбавки, определяется в соответствии со ст. 50 Кодекса об образовании Республики Беларусь и пунктом 3 приложения к постановлению Министерства труда Республики Беларусь№ 4 от 12.01.2000 «Положение о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли)».

 Надбавки устанавливаются приказом начальником отдела на квартал. Приказ издаётся на основании протокола заседания паритетной комиссии после согласования с районным профсоюзным комитетом.

 Выплата надбавок руководителям производится ежемесячно в размерах, установленных приказом, за фактически отработанное время.

5.2. Критерии, размеры, сроки установления надбавок руководителям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование критериев установления надбавок | Размерынадбавок % | Сроки установления |
| 1 | За организацию работы по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями:  | до 200 | квартал |
| 1.1. | за каждого ребенка, находящегося в СОП | до 50 | квартал |
| 1.2. | за работу с родителями | до 100 | квартал |
| 1.3. | за организацию и координацию системной работы по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | до 200 | квартал |
| 2 | За системную работу по контролю качества организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период | до 200 | квартал |
| 2.1. | за системную работу по контролю качества организации питания обучающихся | до 100 | квартал |
| 2.2. | за системную работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период:осенние каникулызимние каникулывесенние каникулылетний период | до 100до 100до 100до 200 | квартал |
| 3 | За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования | до 300 | квартал |
| 3.1. | за личное участие в деятельности учебно-методических объединений: подготовка выступлений, выставок, дидактических материалов  | до 200 | квартал |
| 3.2. | руководство деятельностью учебно-методических объединений | 200- 300 | квартал |
| 3.3. | за участие в обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования | до 300 | квартал |
| 4 | За организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий | до 150 | квартал |
| 5 | За организацию работы с непрофессиональным (любительским) коллективом художественного творчества, которому присвоено звание «Заслуженный любительский коллектив Республики Беларусь» или наименование «народный» («образцовый») | до 200 | квартал |
| 6 | За работу с одарёнными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) | До 300 | квартал |

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела образования Вороновского райисполкома  В.В.Люленко | Председатель Вороновской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки И.Г.Зубель  |

Приложение № 2

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени в связи

с вредными условиями труда

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии рабочего, должности служащего | Продолжительностьдополнит.отпуска(календ. дней)\* | Сокращенная продол-жительность рабочего времени (часов в неделю)\*\* | Доплата (в процентах тарифной ставки 1 разряда за час работы в условиях, соответствующих классу\* |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Бухгалтер |  |  |  |
| 2. | 8331-001Водитель автомобиля (автобуса) |  |  |  |
| 3. | 8332-001Водитель автомобиля (грузового автомобиля) грузоподъемностью:- 1,5 – 3 т - более 3 т  |  |  |  |
| 4. | 8322-001Водитель автомобиля (легкового) |  |  |  |
|  5. | Дворник  |  |  |  |
| 6. | Делопроизводитель |  |  |  |
| 7. | Кухонный рабочий |  |  |  |
| 8. | Кастелянша |  |  |  |
|  9. | Лаборант  |  |  |  |
| 10. | Машинист (кочегар) котельной |  |  |  |
| 11. | Оператор ЭВМ |  |  |  |
| 12. | Повар  |  |  |  |
| 13. | Помощник воспитателя |  |  |  |
| 14. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений |  |  |  |
| 15. | Рабочий по уходу за животными |  |  |  |
| 16. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды |  |  |  |
| 17. | Руководитель физвоспитания (по плаванию) |  |  |  |
| 18. | Уборщик помещений (служебных) |  |  |  |
| 19. | Шеф-повар |  |  |  |

**Примечание:** \* Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда (календарных дней) и доплаты за работу во вредных и (или) опасных) условиях труда определяются и проставляются в приложение в соответствии с картой аттестации рабочего места по условиям труда и приказом по итогам аттестации.

**Основание:** Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 253 от 22.02.2008г. «Об аттестации рабочих мест по условиям труда» Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 73 от 19.01.2008г. «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда».

|  |  |
| --- | --- |
| Гигиеническая классификация условий труда | Классы условий труда |
| 1-й класс – оптимальные условия труда | 2-й класс – допустимые условия труда | 3-й класс – вредные условия труда | 4-й класс – опасные условия труда |
| 1-я степень(3.1) | 2-я степень(3.2) | 3-я степень(3.3) | 4-я степень(3.4) |
| Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в календарных днях | 0 | 0 | 4 | 7 | 14 | 21 | 28 |

 Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 35 от 22.02.2008 «Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам…», приложение 8

**Размеры доплат**

|  |  |
| --- | --- |
| Классы условий труда | Процент от тарифной ставки первого разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу |
| 1-й класс (оптимальные условия труда) | 0 |
| 2-й класс(допустимые условия труда) | 0 |
| 3-й класс (вредные условия труда):  |  |
| **3.1 (1-й степени)(повар, кухонный работник, дворник, помощник воспитателя), уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.** | **0,10** |
| **3.2 (2-й степени)(водитель автобуса)** | **0,14** |
| 3.3 (3-й степени) | 0,20 |
| 3.4 (4-й степени) | 0,25 |
| 4-й класс (опасные условия труда) | 0,31 |

**Примечание:** \*\* Право на сокращенную продолжительность рабочего времени имеют категории работников, на рабочих местах которых по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда подтвердились вредные условия труда, следующих учреждений образования:

- Санаторные учреждения дошкольного образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития, санаторные школы-интернаты, санаторные группы в учреждениях образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития;

- специальные лечебно-воспитательные учреждения, учреждения специального образования, центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные классы (группы) в учреждениях образования и дома ребенка (группы) для детей с интеллектуальной недостаточностью и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, слепоглухих детей.

**Основание:** Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 57 от 07.07.2014 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени», приложения «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени», главы 25,27.

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела образования Вороновского райисполкома  В.В.Люленко | Председатель Вороновской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки И.Г.Зубель  |

Приложение № 3

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (СИЗ)

|  |  |
| --- | --- |
| Основание: | Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696;Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110;Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2009 № 93 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  №п/п | Наименование профессии, должности | Наименование средствиндивидуальной защиты (СИЗ) | Классифи-кация (мар-кировка) СИЗ по защитным свойствам | Срок носкив месяцах |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Водитель автомобиля | Костюм хлопчатобумажныйБотинки кожаныеРукавицы хлопчатобумажные снакладками двупалыеПри работе на автобусе и легковом автомобиле выдаютсяхалат хлопчатобумажный вместо костюма х/б перчатки хлопчатобумажные | МиМиМи МиМи | 12 121246 |
| 2. | Гардеробщик | Халат х/бТапочки кожаныеПри влажной уборке полов дополнительно:галоши резиновые (туфли цельнорезиновые) | 3Ми3Вн | 121212 |
| 3. | Дворник | Костюм хлопчатобумажныйФартук хлопчатобумажный с нагрудникомБотинки кожаныеРукавицы хлопчатобумажные с накладкамиЗимой дополнительно: куртка хлопчатобумажная наутепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные наутепляющей прокладкеваляная обувьгалоши на валяную обувьВ остальное время года дополнительно:плащ непромокаемыйсапоги резиновые | МиМиМиМиТнТнТнВВнВ | 1212122363648243624 |
| 4. | Заведующий складом | Костюм х/б (халат х/б)Головной убор из х/б тканиБотинки кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированныеДля защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновыеЗимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:костюм для защиты от пониженных температур из х/б тканиголовной убор зимнийваляная обувьгалоши на валяную обувьрукавицы утепленные | ЗМиМи3Ми ВнВТн Тн 20Тн  | 12 12126До износаДежурный 2436364824До износа |
| 5. | Заведующий хозяйством | Костюм х/б (халат х/б)Перчатки трикотажныеЗимой на наружных работах дополнительно:куртка х/б на утепляющей прокладке | 3МиМи Тн  | 12До износа36 |
| 6. | Инженер по охране труда | Костюм х/б (халат х/б)Ботинки кожаныеЗимой на наружных работах дополнительно:куртка х/б на утепляющей прокладке | 3МиМиТн  | 182436 |
| 7. | Инженер-программист (программист) | Халат из х/б антистатической ткани | 3МиЭс | 18 |
| 8. | Кастелянша | Халат х/бФартук х/б с нагрудникомГоловной убор из х/б тканиПолуботинки кожаные или тапочки кожаныеПерчатки трикотажныеПерчатки резиновыеПри сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и тому подобного дополнительно:респираторЗимой на наружных работах дополнительно:куртка х/б на утепляющей прокладке | ЗМи3МиМи3Ми Вн Тн  | 12До износа122412До износаДо износаДо износа36 |
| 9. | Кладовщик | Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б тканиБотинки кожаные или тапочки кожаныеРукавицы комбинированные Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые  | ЗМиМи3Ми ВнВ  | 1212126До износаДежурный24  |
|  |  | Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:костюм для защиты от пониженных температур из х/б тканиваляная обувьгалоши на валяную обувьрукавицы утепленные | ТнТн 20Тн  | 36 48 24До износа |
| 10. | Лаборант | Халат х/бПри занятости в лабораториях физико-механических испытаний:халат х/бфартук прорезиненный кисло-тощелочестойкий с нагрудником головной убор из х/б тканиполуботинки кожаныеперчатки резиновыенарукавники прорезиненныеочки защитные | ЗМиЗМиК20 Щ20МиК50 Щ20К20 Щ20 | 12 12Дежурный 12 24До износаДежурные До износа |
| 11. | Машинист (кочегар) котельной | Костюм х/бГоловной убор из х/б ткани Ботинки кожаные Рукавицы комбинированныеОчки защитныеПри ручной загрузке котлов, работающих на твердом топливе:костюм из парусины полульняной с огнезащитной отделкойголовной убор из парусины полульняной с огнезащитной пропиткойботинки кожаные (сапоги кирзовые)рукавицы брезентовыеочки защитныеЗимой на наружных работах дополнительно:костюм для защиты от пониженных температур из х/б тканиваляная обувьгалоши на валяную обувь | ЗМи3МиМи Ми ЗНТрМи Тп 100 ТрЗНДТн Тн 20Тн 20 | 121212До износаДо износа12 12 12До износаДо износа36 4824 |
| 12. | Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды | Костюм х/б (халат х/б)Головной убор из х/б ткани Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)Тапочки кожаныеПолусапоги резиновыеПерчатки х/бПерчатки резиновыеНарукавники прорезиненные (нарукавники ПВХ) | ЗМиВнМиВМи Вн Вн | 12 12До износа1212 До износаДо износаДежурный  |
| 13. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитныеПри наружных работах зимой дополнительнокуртка х/б на утепляющей прокладке | ЗМиМиМиВнОТн | 12121 До износа До износа36 |
| 14. | Педагог дополнительного образования (клуба по интересам, коллектива, любительского объединения, секции, студии, туристической группы и других) | При работе, связанной с загрязнениями:халат хлопчатобумажныйперчатки трикотажные | ЗМиМи | До износаДо износа |
| 15. | Сторож | При работе вахтером:халат х/бПри работе сторожем:костюм х/бботинки кожаныеВ холодное время года на наружных работах дополнительно:костюм для защиты от пониженных температур из х/б тканиДля защиты от атмосферных осадков при выполнении на-ружных работ дополнительно:плащ непромокаемый с капюшономсапоги резиновыеЗимой на наружных работах дополнительно:полушубокголовной убор зимнийваляная обувьгалоши на валяную обувьрукавицы утепленные  | ЗМи3МиМиТнВнВТнТн20Тн | 12 121236 Дежурный 24Дежурный364824До износа |
| 16. | Уборщик помещений (служебных, производственных)  | Халат х/б Перчатки трикотажныеПри уборке производственных помещений дополнительно:полуботинки кожаныеПри влажной уборке помещений дополнительно:полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)перчатки резиновыеПри уборке душевых и туалетов дополнительно:фартук прорезиненный с нагрудникомнарукавники прорезиненныеперчатки резиновыеЗимой при уборке неотапливаемых помещений дополнительно:куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный)полусапоги кожаные утепленные | ЗМиМиМи ВВнБм Бм Бм Тн Тн20 | 12До износа1212До износа До износаДо износаДо износа3636 |
| 17. | Учитель трудового обучения, постоянно занятые работой в механических, слесарных и столярных мастерских | Постоянно занятый в механических, слесарных и столярных мастерских Очки защитные Костюм или халат х/б | ОЗМи | До износа12 |

1. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды работникам детских дошкольных организаций

 Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь» от 13 ноября 2000 г. № 50.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименованиепрофессии, должности | Наименование санитарно-гигиенической одежды | Сроки носки вмесяцах | Кол-вокомп-лектов |
| 1. | Заведующая детским садом | Халат хлопчатобумажный | 12 | 2 |
| 2. | Помощник заведующей по хозяйственной части  | Халат х/б | 12 | 3 |
| 3. | Кастелянша | Халат х/бКосынка х/б | 12 6 | 33 |
| 4. | Кладовщик | Халат х/бФартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинированные | 12 63  | 422 |
| 5. | Кухонный рабочий | Халат х/бПередник х/бБотинки или тапочки кожаныеКолпак или косынка х/бФартук клеенчатый с нагрудникомПерчатки резиновыеРукавицы комбинированныеЗимой дополнительно:Куртка х/б на утепляющей подкладке | 1261266 До износа3 48 | 4 5 24 32 |
| 6. | Помощник воспитателя | Для уборки помещений:Халат х/бПерчатки резиновые Для раздачи пищи:Фартук х/бКосынка х/бДля мойки посуды: Фартук прорезиненный с нагрудникомПерчатки резиновыеДля уборки туалета:Халат х/бФартук клеенчатый | 12 До износа6 6 6 До износа126 | 3 33232 |
| 7. | Заместитель по основной деятельности | Халат х/б | 12 | 2 |
| 8. | Воспитатель | Халат х/б | 12 | 3 |
| 9. | Шеф-повар | Халат х/б Колпак или косынка х/бБотинки или тапочки кожаные | 12 6 12 | 442 |
| 10. | Повар | Халат х/бПередник х/бБотинки или тапочки кожаныеКолпак х/бФартук клеенчатый с нагрудником | 1261266 | 44 242 |

III. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды для работников общественного питания системы Министерства образования Республики Беларусь.

Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь» от 13 ноября 2000 г. № 50.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименованиепрофессии, должности | Наименование санитарно-гигиенической одежды и обуви | Сроки носки вмесяцах | Кол-вокомп-лектов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Повар (шеф-повар) | Халат или костюм х/бФартук х/бШапочка или косынка х/бТуфли или тапочки кожаные | 12 6 6 12 | 4332 |
| 2. | Кухонный рабочий | Куртка х/б Фартук х/б с водоотталки-вающей пропиткойКолпак или косынка х/бПерчатки резиновые | 12 6 6 До износа | 433 |

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела образования Вороновского райисполкома  В.В.Люленко | Председатель Вороновской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки И.Г.Зубель  |

Приложение № 4

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, имеющих право на поощрительный отпуск к контракту в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительной дисциплины» в части установления дополнительных мер стимулирования.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Дополнительный отпуск (календ. дней) |
| Библиотекарь | 5 |
| Возчик | 5 |
| Врач | 5 |
| Гардеробщик | 5 |
| Грузчик | 5 |
| Дворник | 5 |
| Заведующая столовой | 5 |
| Заведующий библиотекой | 5 |
| Заведующий хозяйством | 5 |
| Заместитель директора по хозяйственной части | 5 |
| Заместитель заведующей по хозяйственной работе | 5 |
| Инженер  | 5 |
| Директор центра творчества детей и молодежи | 5 |
| Директор центра туризма, краеведения и экологии | 5 |
| Инженер-энергетик | 5 |
| Инструктор-методист | 5 |
| Инспектор отдела кадров | 5 |
| Истопник | 5 |
| Кастелянша | 5 |
| Кладовщик | 5 |
| Кочегар(машинист) котельной | 5 |
| Кухонный рабочий | 5 |
| Лаборант | 5 |
| Машинист (кочегар) котельной | 5 |
| Медсестра | 5 |
| Начальник детского оздоровительного лагеря | 5 |
| Оператор | 5 |
| Оператор ЭВМ | 5 |
| Повар | 5 |
| Помощник воспитателя | 5 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | 5 |
| Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | 5 |
| Секретарь учебной части | 5 |
| Смотритель музейный | 5 |
| Сторож | 5 |
| Тренер по спорту | 5 |
| Уборщик служебного помещения с ДС | 5 |
| Уборщик служебных помещений | 5 |
| Шеф-повар | 5 |
| Директор специализированной детско-юношеской школ олимпийского резерва | 5 |
| Заместитель директора специализированной детско-юношеской школ олимпийского резерва | 5 |
| Агент по снабжению | 5 |
| Бухгалтер | 5 |
| Водитель | 5 |
| Главный бухгалтер | 5 |
| Заместитель главного бухгалтера | 5 |
| Заместитель директора центра творчества детей и молодежи | 5 |
| Заместитель директора центра туризма, краеведения и экологии | 5 |
| Инженер по охране труда | 5 |
| Инженер-программист | 5 |
| Методист | 5 |
| Начальник хозяйственной группы  | 5 |
| Руководитель группы централизованной бухгалтерии | 5 |
| Секретарь | 5 |
| Техник | 5 |
| Технолог | 5 |
| Экономист | 5 |
| Электромонтер | 5 |
| Юрисконсульт | 5 |
| Заведующий районного учебно-методического кабинета | 5 |
| Заведующий складом хозяйственной группы | 5 |
| Педагог дополнительного образования (центра творчества детей и молодежи); | 5 |
| Педагог дополнительного образования (центра туризма, краеведения и экологии); | 5 |
| Заведующий | 1 |
| Воспитатель | 1 |
| Заместитель заведующего по основной деятельности | 1 |
| Музыкальный руководитель | 1 |
| Руководитель физического воспитания | 1 |
| Тренер-преподаватель | 1 |
| Заместитель директора по воспитательной работе | 1 |
| Заместитель директора по учебно-воспитательной работе | 1 |
| Даместитель директора по учебной работе | 1 |
| Директор школы | 1 |
| Директор социально-педагогического центра | 1 |
| Директор центра коррекционно-развивающего обучения и реабилитации; | 1 |
| Воспитатель социально-педагогического центра; | 1 |
| Воспитатель группы продленного дня | 1 |
| Воспитатель школы-интерната | 1 |
| Воспитатель центра коррекционно-развивающего обучения и реабилитации | 1 |
| Воспитатель группы интегрированного обучения | 1 |
| Педагог дополнительного образования (школы) | 1 |
| Педагог социальный | 1 |
| Педагог-психолог | 1 |
| Педагог организатор | 1 |
| Приемный родитель | 1 |
| Родитель-воспитатель | 1 |
| Учитель | 1 |
| Учитель-дефектолог | 1 |

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела образования Вороновского райисполкома  В.В.Люленко | Председатель Вороновской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки И.Г.Зубель  |

 Приложение № 5

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые имеют право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

|  |  |
| --- | --- |
| Основание: | Статья 230 Трудового кодекса Республики БеларусьПостановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008г. № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами»  |

Примечание: мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 г. в месяц на одного работника

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии, должности | Наименование средств |
| 1. | Водитель автомобиля | Смывающие  |
| 2. | Дворник  | Смывающие, обезвреживающие |
| 3. | Заведующий складом | Смывающие  |
| 4. | Кастелянша  | Смывающие |
| 5. | Кладовщик  | Смывающие  |
| 6. | Кухонный рабочий, мойщик посуды | Смывающие, обезвреживающие |
| 7. | Лаборант  | Смывающие  |
| 8. | Машинист (кочегар) котельной | Смывающие  |
| 9. | Повар  | Смывающие  |
| 10. | Помощник воспитателя | Смывающие  |
| 11. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Смывающие, обезвреживающие |
| 12.  | Уборщик помещений (служебных, производственных) | Смывающие |
| 13. | Учитель трудового обучения | Смывающие  |
| 14 | Сторож | Смывающие  |
|  |  |
| Начальник отдела образования Вороновского райисполкома  В.В.Люленко | Председатель Вороновской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки И.Г.Зубель  |
|  |  |

Приложение № 6

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых

на работах с вредными веществами дающими право

на обеспечение молоком.

Основание: Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. № 260 в профилактических целях выдавать бесплатно молоко или равноценные пищевые продукты следующим работникам системы образования:

1. Кочегарам.

 Примечание:

 Не допускаются:

 - замена молока товарами и продуктами (кроме равноценных молоку пищевых продуктов);

 - выдача молока за одну или несколько смен вперед, а также за прошедшие смены и отпуск на дом.

1. Молоко выдается работнику по 0,5 литра за рабочий день (смену) независимо от его продолжительности при фактической занятости на работах согласно перечню организации не менее половины продолжительности рабочего дня (смены), установленной законодательством.
2. Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях. При невозможности приобретения молока в расфасованном виде оно должно предварительно подвергаться пастеризации или кипячению.
3. Затраты на обеспечение работников молоком по установленным нормам осуществляются за счет средств бюджета.

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела образования Вороновского райисполкома  В.В.Люленко | Председатель Вороновской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки И.Г.Зубель  |

Приложение № 7

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым могут

устанавливаться доплаты в связи с введением по решению

нанимателя, согласованному с профсоюзом,

рабочего дня с разделением смены на отдельные части

с перерывом в работе свыше двух часов

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень профессий и должностей | Наименование учреждений образования |
| Воспитатель Повар Водитель … | Учреждения, обеспечивающие получение общего среднего, дошкольного, дополнительного образования |
|  Примечание | Перечень работников, которым рабочий день может быть разделен на части, устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом (статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь). Доплаты таким работникам устанавливаются на основании подпункта 2.6 пункта 2 приложения 1 к постановлению Министерства труда от 21.01.2000 № 6.  |

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела образования Вороновского райисполкома  В.В.Люленко | Председатель Вороновской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки И.Г.Зубель  |

Приложение № 8

# ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым вводится

суммированный учет рабочего времени

(квартал, полугодие, год).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии, должности | Конкретный учетный период |
| 1 | Машинист (кочегар),оператор котельной. | Квартал, полугодие |
| 2 | Сторож |  |
| 3 | Воспитатель дошкольного образования (воспитатель) |  |
| 4 | Помощник воспитателя |  |
| 5 | Врач |  |
| 6 | Медицинская сестра |  |
| 7 | Руководитель физического воспитания учреждений общего среднего образования |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Примечание: | Конкретный переченьпрофессий и должностей работников, учетный период (квартал, полугодие, год) определяется коллективным договором учреждения, организации |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела образования Вороновского райисполкома  В.В.Люленко | Председатель Вороновской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки И.Г.Зубель  |

Приложение № 9

Список

профессий и должностей работников,

подлежащих периодическим медицинским осмотрам

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 апреля 2010 года № 47 «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих».

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Профессия(должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра |
| 1 |  Кочегар | Приложение 11.1.30. Углерода оксид 2.7. Пыль животного и растительного происхождения (древесины, торфа и другого) (А) | 3.1  2 | 1 раз в два года1 раз в три года  |
| 2 | Водитель  | Приложение 14.3.1. Локальная вибрация4.3.2. Общая вибрация 4.3.3. Производственный шум | 3.12 | 1 раз в два года1 раз в три года  |
| 3 | Дворник (уборщик территории) | Приложение 14.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 С и более;на открытой территории при средней температуре в зимнее время от –10 °С и ниже | 3.1 | 1 раз в год |
| 4 | ПоварШеф-повар | Приложение 14.8. Повышенная температура воздуха более чем на 4 °С выше верхней границы допустимого уровня | 3.1 | 1 раз в год |
| 5 | Секретарь | Приложение 15.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями | 3.12 | 1раз в два года1 раз в три года |
| 6 | Уборщик помещений(производственных, служебных) Помощник воспитателя  | Приложение 21. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более)Приложение 15.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали) | 3.12 | 1 раз в год 1раз в два года1 раз в три года |
| 7 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ | Приложение 15.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25 % времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены | 3.12 | 1 раз в два года1 раз в три года |
| 8 | Инженер-программистИные работники, работающие на ЭВМ | Приложение 15.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 3.12 | 1 раз в два года1 раз в три года |
| 9 | Воспитатели дошкольных учреждений | Приложение 15.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю | 2 | 1 раз в три года |
| 10 | Сторож Вахтер | Приложение 210. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружияПриложение 217. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц) |  | 1 раз в 2 года |
| 11 | Учитель трудового обучения Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 212. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках) |  | 1 раз в 2 года |
| 12 | Ночной помощник воспитателя (няня) | Приложение 217. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц) |  | 1 раз в 2 года |
| 13 |  | Приложение 31. Работы в организациях пищевой промышленности, на молочнотоварных фермах, промышленных пасеках, на молочных кухнях и раздаточных пунктах, на базах и складах продовольственных товаров, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранния, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта |  | 1 раз в год |
| 14 |  | Приложение 32. Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации |  | 1 раз в год |
| 15 |  | Приложение 34.Работы в учреждениях образования (за исключением предусмотренных в пункте 6 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей и молодежи |  | 1 раз в год |
| 16 |  | Приложение 35. Работы в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей |  | 1 раз в год |
| 17 |  | Приложение 36. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторнокурортных и оздоровительных организациях, связанные с непосредственным обслуживанием детей |  | 1 раз в год |
| 18 |  | Приложение 39. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей |  | 1 раз в год |

**Примечание. Предварительный** медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса в соответствии с графой 2 приложений 1–3 к Инструкции (графа 3 таблицы).

 **Периодические** медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса, указанных в приложении 1 к Инструкции, и работ, указанных в приложениях 2, 3 к Инструкции (графа 3 таблицы) и направляемым до 1 января года, в течение которого необходимо проведение запланированного периодического медосмотра, в организацию здравоохранения.

**Внеочередные** медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

-в случае изменений условий труда работающего;

-при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;

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

б)по инициативе организации здравоохранения:

-при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;

-при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);

-при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела образования Вороновского райисполкома  В.В.Люленко | Председатель Вороновской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки И.Г.Зубель  |

Приложение № 10

ПЕРЕЧЕНЬ

 помещений, которые оснащаются

аптечками первой помощи

Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23.06.2008 № 356-3 ( в редакции от 12.07.2013 № 61-3), ст. 30, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определения порядка их комплектации»

1. Кабинет химии
2. Кабинет физики
3. Кабинет информатики
4. Кабинет биологии
5. Учебные мастерские
6. Кабинет обслуживающего труда
7. Спортивный зал
8. Пищеблок
9. Прачечная

10. Бассейн

Примечание.

«Состав вложений в аптечки первой помощи устанавливается нанимателями локальными распорядительными документами, исходя из фактической потребности и специфики работы». Разъяснение Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 02-3-06/738-365 от 30.06.2015 .Локальный распорядительный документ- приказ руководителя, согласованный с профсоюзом, определяющий перечень вложений в аптечку первой помощи для конкретных помещений.

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи

(универсальную)

|  |  |
| --- | --- |
| Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл) | 1 уп. |
| Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10 | 3 уп. |
| Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.) | 1 уп. |
| Валидол 0,06 № 10 | 1 уп. |
| Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл) | 1 уп. |
| Глицерил тринитрат 0,0005 № 40 | 1 уп. |
| Дротаверин 0,04 № 20 | 1 уп. |
| Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10 | 1 уп. |
| Калия перманганат 5,0 | 1 уп. |
| Лоперамид 0,002 № 10 | 1 уп. |
| Лоратадин 0,01 №10 | 1 уп. |
| Магния сульфат 10,0 | 2 уп. |
| Метамизол натрий 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Натрия гидрокарбонат 20.0 | 1 уп. |
| Нафазолина 0,1% р-р | 1 фл. |
| Парацетамол 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл | 1 фл. |
| Сульфацетамида р-р 30% - 5 мл | 2 уп. |
| Уголь активированный 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Цитрамон 0,5 № 6 | 2 уп. |
| Бинт нестерильный 5 м х 10 см | 2 уп. |
| Бинт стерильный 5 м х 10 см | 1 уп. |
| Вата гигроскопическая 50,0 | 1 уп. |
| Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинская длиной 100 см | 1 шт. |
| Лейкопластырь бактерицидный 4 х 10 см | 2 уп. |
| Напальчник резиновый | 2 шт. |
| Ножницы | 1 шт. |
| Пипетка | 1 шт. |
| Термометр медицинский | 1 шт. |
| Инструкция по применению вложений | 1 шт. |

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80 «Об утверждении перечней вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную»

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела образования Вороновского райисполкома  В.В.Люленко | Председатель Вороновской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки И.Г.Зубель  |

Приложение № 11

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

 на период отпусков которых требуется замена

1. Бухгалтер
2. Водитель автобуса
3. Воспитатель, воспитатель дошкольного образования
4. Главный бухгалтер (при отсутствии в штате заместителя главного бухгалтера)
5. Дворник
6. Дежурный по общежитию
7. Делопроизводитель
8. Заместитель директора по хозяйственной работе (заведующий хозяйством)
9. Заведующий общежитием
10. Заведующий сектором, руководитель группы централизованной бухгалтерии
11. Инспектор по кадрам
12. Кассир
13. Кастелянша
14. Кладовщик
15. Кухонный рабочий (за исключением учреждений общего среднего и профессионально -технического образования)
16. Повар детского питания (повар) (за исключением учреждений общего среднего и профессионально -технического образования)
17. Помощник воспитателя
18. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
19. Секретарь
20. Сторож
21. Уборщик мусоропроводов
22. Уборщик служебных помещений учреждений дошкольного образования всех типов и наименований, школ-интернатов всехтипов и наименований, специальных учреждений образования всех типов и наименований
23. Шеф-повар
24. Экономист

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела образования Вороновского райисполкома  В.В.Люленко | Председатель Вороновской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки И.Г.Зубель  |

Приложение № 12

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1.Заведующий хозяйством.

2.Сторож, выполняющий работы по хранению материальных ценностей.

3. Повар, выполняющий работы по обработке, хранению, отпуску материальных ценностей в пищеблоке.

4. Кухонный работник, выполняющий работы по хранению, отпуску материальных ценностей в пищеблоке.

5. Работник, выполняющий работы по хранению, отпуску материальных ценностей в гардеробах.

6. Кладовщик.

7. Кастелянша.

8. Водитель.

9. Работники, выполняющие обязанности кассиров.

10. Руководители учреждений.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела образования Вороновского райисполкома  В.В.Люленко | Председатель Вороновской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки И.Г.Зубель  |

Приложение № 13

**Список**

**профессий и должностей работников,**

**подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации**

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 №117

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90

1. Шеф-повар, заведующий производством
2. Повар
3. Кухонный рабочий
4. Заведующий учреждением дошкольного образования
5. Воспитатель дошкольного образования
6. Помощник воспитателя
7. Начальник оздоровительного лагеря
8. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
9. Кастелянша
10. Уборщики помещений (служебных, производственных)

Примечание. Ответственность за своевременное прохождение и оплату обучения своего персонала, подлежащего гигиеническому обучению и аттестации, возлагается на руководителе субъекта хозяйствования различных форм собственности. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90.

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела образования Вороновского райисполкома  В.В.Люленко | Председатель Вороновской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки И.Г.Зубель  |