

СОГЛАШЕНИЕ

между отделом по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска и Октябрьской районной г. Витебска организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019–2022 годы

1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено между отделом по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска и Октябрьской районной г. Витебска организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 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 (далее – Министерство) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – отраслевой профсоюз) на 2019 – 2022 годы, соглашением главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией отраслевого профсоюза на 2019–2022 годы.

2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются отдел по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска (далее – отдел по образованию) и Октябрьская районная г. Витебска организация отраслевого профсоюза, в лице ее руководящего органа – районного комитета профсоюза (далее – райком профсоюза).

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:

на нанимателей: отдел по образованию, государственные учреждения образования, государственное учреждение (далее – организации образования);

работников отдела и организаций образования – членов отраслевого профсоюза (далее – работники);

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

Отдел по образованию признает райком профсоюза полномочным представителем работников организаций образования Октябрьского района г. Витебска в коллективных переговорах.

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

Нормы и гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для организаций образования и не могут быть снижены. Коллективные договоры могут включать дополнительные, более высокие, но не ниже установленных Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности организаций образования, местного бюджета, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

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

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

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 несоответствия.

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

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

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании районного Совета по трудовым и социальным вопросам при отделе по образованию и райкоме профсоюза (далее – районный Совет). Соглашение подписывается представителями Сторон после одобрения районным

Советом.

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

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

8. В целях предоставления работникам организаций образования дополнительных гарантий, обеспечения поддержки и развития учебной, научной, производственной и социальной базы этих организаций за счет средств местного бюджета целесообразно продолжать практику заключения районного соглашения, коллективных договоров.

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

10. Отдел по образованию и райком профсоюза рекомендуют организациям образования, если в них действует несколько профсоюзов, заключать единые коллективные договоры при условии одобрения их на профсоюзных собраниях.

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

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

12. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании районного Совета.

13. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет.

Стороны совместно реализуют Соглашение в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно Плана совместной работы.

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

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

В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и

обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.

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

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на совместном заседании Совета отдела по образованию и президиума райкома профсоюза, доводятся до сведения организаций образования и первичных профсоюзных организаций.

17. Отдел по образованию представляет Соглашение для регистрации в администрацию Октябрьского района г. Витебска в месячный срок после подписания его Сторонами. Райком профсоюза размещает текст Соглашения на своем сайте.

18. В целях реализации Соглашения отдел по образованию доводит его текст, изменения и (или) дополнения в него до организаций образования, а райком профсоюза – до первичных организаций отраслевого профсоюза для его реализации.

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

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

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

21. Отдел по образованию обязуется:

21.1. Проводить работу с организациями, подчиненными отделу по образованию:

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

21.1.2. по мере необходимости давать разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников организаций образования;

21.1.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников организаций образования с участием представителей районного комитета отраслевого профсоюза.

22. Райком профсоюза обязуется:

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

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

22.3. По мере необходимости давать разъяснения на своем сайте и в средствах массовой информации по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до комитетов отраслевого профсоюза.

22.4. Поддерживать предложения ЦК, Витебского областного комитета отраслевого профсоюза по пересмотру тарифной ставки первого разряда с учетом изменения размера минимальной заработной платы.

23. Отдел по образованию и райком профсоюза обязуются:

23.1. Поддерживать инициативу Министерства образования, ЦК, Витебского областного комитета отраслевого профсоюза добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

23.1.1. поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников к уровню среднемесячной заработной платы работников в республике.

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

23.1.3. установления надбавок педагогическим работникам, внедрения нормативного финансирования в организациях образования;

23.1.4. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций образования;

23.1.5. 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;

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

23.1.7. снижения документооборота;

23.1.8. сохранение перечня типов организаций образования и должностей педагогических работников, имеющих право на

ежемесячные компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы, предметных журналов и других периодических изданий;

23.1.9. 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 по образованию;

23.1.10. 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).

23.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников организаций образования, в рамках компетенции. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

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

24. Стороны пришли к соглашению:

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

24.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем по согласованию с комитетом профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции) организации или уполномоченным им профсоюзным органом и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения руководителей и комитетов отраслевого профсоюза организаций образования.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи целесообразно в организациях по

образованию создавать комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей профсоюза.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых частями второй и четвертой настоящего подпункта, коллективным договором организации образования.

Выплаты из средств фонда материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с соответствующими комитетами профсоюза.

Рекомендовать нанимателям установить в коллективных договорах организаций образования 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

24.3. Премирование руководителей организаций образования, установление им надбавок стимулирующего характера осуществляется из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании утвержденных в установленном порядке положений о материальном стимулировании руководителей.

Оказание материальной помощи руководителям осуществляется из средств и на основании соответствующего положения организации образования вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

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

24.5. Экономия по фонду заработной платы определяется

ежемесячно. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения руководителей и комитетов отраслевого профсоюза организаций образования. Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании.

24.6. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится руководителем учреждения образования по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого 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 за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с соответствующим профсоюзным комитетом.

24.7. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада) в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

24.8. Рекомендовать руководителям организаций образования устанавливать дополнительные меры стимулирования труда, в том числе повышение тарифной ставки (оклада) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых

работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

24.9. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь “Об индексации доходов населения с учетом инфляции”.

24.10. Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные коллективным договором, трудовым договором, но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — Трудовой кодекс).

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.

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

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

24.12. 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.

24.13. Конкретные размеры повышения тарифных ставок (окладов) работников организаций образования (их подразделений), имеющих специальные (с особым режимом) классы, группы, регулируются коллективными договорами, а их руководителей — устанавливаются вышестоящим главным управлением, отделом по образованию по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

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

соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

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

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

24.16. Содействовать введению в штатные расписания учреждений дошкольного, общего среднего и специального образования, которые имеют статус юридического лица, должностей инспектора по кадрам, юрисконсульта, инженера по охране труда.

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

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

24.19. 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.

24.20. Рекомендовать руководителям организаций образования:

24.20.1. 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;

24.20.2. устанавливать в порядке, определяемом 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.

24.21. Предусматривать в коллективных договорах (соглашениях) 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.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

25. Отдел по образованию обязуется:

25.1. Проводить консультации для руководителей организаций образования по вопросам законодательства о труде, заключения коллективных договоров.

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

25.3. При подготовке проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников организаций образования, Соглашения, предоставлять возможность райкому профсоюза принимать участие в их разработке.

25.4. Предоставлять заблаговременно райкому профсоюза на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных случаях – для согласования) проекты нормативных правовых актов, вносимых отделом по образованию в районный, городской и областной исполнительный комитет затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Соглашения.

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

26. Райком профсоюза обязуется:

26.1. Оказывать помощь профсоюзному активу, отделу по образованию и организациям 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.

26.2. Организовывать и координировать работу первичных профсоюзных организаций (далее – ППО) образования, общественных инспекторов по охране труда, по осуществлению общественного контроля за соблюдением нанимателями законодательства Республики Беларусь о труде, охране труда в отделе по образованию и организациях образования района. При необходимости информировать отдел по образованию, нанимателей об итогах проведенных мероприятий по мониторингу.

Взаимодействовать в вопросах пропаганды правовых знаний с Витебским областным управлением Департамента государственной инспекции труда, в пределах их компетенции.

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

26.4. В помощь отделу по образованию, организациям образования, руководителям и профсоюзному активу разрабатывать рекомендации, профсоюзные листовки по вопросам применения законодательства о труде.

26.5. Принимать участие в разработке ЦК и областного комитета отраслевого профсоюза рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде, вносить предложения по изменению и дополнению указанных рекомендаций.

26.6. Принимать участие в подготовке предложений в проекты законов Республики Беларусь, декретов, указов президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, постановлений, приказов, инструктивных писем Министерства образования Республики Беларусь, решений и приказов управления по образованию Витебского облисполкома и отдела по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников организаций образования. 27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и

законных интересов работников организаций образования, принимаются отделом по образованию, нанимателями (уполномоченными должностными лицами нанимателей) по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

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

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

27.3. Систематически проводить встречи представителей профсоюза с педагогическими работниками по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социального партнерства. Обеспечивать оперативное информирование работников организаций образования о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

27.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников в организациях образования по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума райкома профсоюза с участием соответствующих служб отдела по образованию.

По итогам изучения райкомом профсоюза состояния социального партнерства, соблюдения законодательства о труде, об охране труда в отделе, организациях образования проводить совместные заседания президиума райкома профсоюза и Совета отдела по образованию, совместные заседания профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций и организаций образования.

Установить, что наниматели осуществляют беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в организации 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.

27.5. Вносить предложения в обком профсоюза, ЦК отраслевого

профсоюза по совершенствованию порядка проведения аттестации педагогических работников организаций образования на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования).

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

27.6. Наниматель (уполномоченное им должностное лицо) 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 объема 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.

Отдел по образованию, организаций образования предупреждают за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

27.7. Работник имеет право на получение от нанимателя (уполномоченного им должностного лица) 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 законодательством с сроки.

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

27.8. Наниматели (уполномоченные им должностные лица) предусматривают в коллективных договорах случаи и (или) основания предоставления гарантий работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего

специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 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, в соответствии со ст.220¹ Трудового кодекса Республики Беларусь.

В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом), наниматель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде, коллективным договором.

27.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время в соответствии с законодательством о труде (категориям работников, указанных в статье 168 Трудового кодекса), а также:

работникам, удостоенным звания “Заслуженный учитель”, награжденным нагрудным знаком “Отличник образования”;

работникам, являющимся ветеранами труда;

работникам, имеющим инвалидность;

донорам;

работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;

работникам, являющимся членами добровольных дружин;

супругам, работающим в одной организации образования (по их заявлению) – одновременно;

в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом).

Беременным женщинам по их просьбе предоставлять трудовой отпуск полностью перед отпуском по беременности и родам или после него, или после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

27.10. При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение, оздоровление 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.

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

27.12. Предоставлять по письменному заявлению работника

социальный отпуск без сохранения заработной платы (статья 190 Трудового кодекса) до 90 календарных дней суммарно в течение календарного года в следующих случаях:

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования без направления (заявки) нанимателя;

для прохождения лечения, оздоровления в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

необходимости ухода за больным членом семьи, близким родственником (родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки, супруг (супруга)) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождение их на лечение;

смерти членов семьи, близких родственников;

в связи с бракосочетанием самого работника, его детей, внуков;

в связи с рождением детей, внуков;

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

иных случаях, предусмотренных коллективными договорами.

27.13. Предоставлять работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и (или) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни в соответствии со ст. 265 Трудового кодекса.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы. В коллективном договоре, ином локальном нормативном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.

27.14. По уважительным причинам (семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), установленным коллективным договором или по договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен не более чем на три части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

27.15. Наниматель (уполномоченное им должностное лицо) может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются коллективным договором, отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть трудового 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.

27.16. Соглашением, коллективным договором или трудовым договором (контрактом) за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности всем работникам или отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) могут устанавливаться дополнительные поощрительные отпуска, предусмотренные статьей 160 Трудового кодекса.

27.17. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в отделе по образованию и организациях образования, являющихся бюджетными организациями, определяется приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом (в малочисленных организациях, где не избран профсоюзный комитет – с председателем первичной профсоюзной организации). 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 образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств, полученных от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

В организациях образования, не относящихся к организациям, указанным в части первой настоящего пункта, порядок, условия предоставления и продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяются коллективным или трудовым договором (контрактом), нанимателем. Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день производится нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом (в малочисленных организациях, где не избран профсоюзный комитет – с председателем первичной профсоюзной организации).

27.18. Проводить по инициативе одной из Сторон двухсторонние

консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в отрасли образования, предварительное обсуждение проектов законов, иных нормативных правовых актов в области трудовых, социально-экономических отношений, государственных и отраслевых программ в сфере образования, труда, занятости, социального, пенсионного обеспечения и др.

27.19. 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.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

28. Отдел по образованию обязуется:

28.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в организациях 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 профессиям (должностям) востребованным в организации.

28.2. Уведомлять райком профсоюза не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы организаций образования, подчиненных отделу по образованию, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест и (или) ухудшение условий труда работников.

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

Предусматривать в коллективных договорах аналогичный порядок уведомления соответствующих комитетов профсоюза, выработки мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

29. Райком профсоюза обязуется:

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

29.2. Рекомендовать профсоюзным комитетам ППО организаций образования не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата

работников.

29.3. Оказывать помощь остро нуждающимся бывшим работникам, членам отраслевого профсоюза, потерявшим работу по уважительным причинам в течение года.

30. Стороны обязуются добиваться:

30.1. Сохранения уровня выделенных бюджетных средств для обеспечения дополнительных мер стимулирования труда работников, работающих на контрактной форме найма: повышения тарифных ставок (окладов) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска, с сохранением заработной платы в соответствии с Декретом № 29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины” (далее – Декрет № 29).

30.2. Развития сети дошкольных центров развития ребенка, объединений по интересам и других форм дополнительного образования детей и молодежи в учреждениях общего среднего образования.

30.3. Обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделения на эти цели необходимых средств, в том числе в части своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 “Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации” (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 № 29, – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления комитета отраслевого профсоюза.

31.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается работникам (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь), в порядке перечисления в коллективном договоре работникам: разведенным женщинам (мужчинам), имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим

длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором); получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях образования специальностям, участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств и другим категориям работников, определенным в коллективных договорах.

31.3. Расторжение контракта, в связи с истечением его срока, не допускается с работниками, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), относящимися к следующим категориям: одинокие матери (отцы, воспитывающие детей без матери), разведенные, вдовы, вдовцы, не состоящие в браке, опекуны, попечители, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42, пунктами 1-3 статьи 44, пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса.

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

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

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

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

31.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о

порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до его заключения (статья 32 Трудового кодекса). Наниматель, в день предупреждения работника о заключении контракта, вручает ему проект контракта в письменном виде.

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

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

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

31.10. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до или после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет.

31.11. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), с их согласия, до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

31.12. Установить, что обсуждение, заключение контрактов с работниками – членами отраслевого профсоюза организаций образования производится при участии соответствующего представителя

отраслевого профсоюза.

31.13. 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), критерии длительности которого определяются в коллективном договоре организаций образования, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

31.14. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

31.15. Продлевать контракты с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, до окончания его максимального срока действия с их согласия.

31.16. Установить, что с молодыми специалистами, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, получившими образование на условиях оплаты и направленными с их согласия на работу, контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. Контракты заключаются при условии установления в них дополнительных мер стимулирования труда.

31.17. Установить, что контракты с одинокими матерями; отцами, воспитывающими детей без матери; разведенными; вдовами (вдовцами), не состоящими в браке; опекунами, попечителями – воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

31.18. 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.

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

31.20. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменной форме о причине (причинах) не продления (не заключения 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 не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств, если это предусмотрено коллективным договором.

31.21. Заключать (продлевать) контракты с педагогическими работниками, как правило до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

31.22. Наниматель (уполномоченное им должностное лицо) обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в организации образования.

31.23. 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.

31.24. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками организаций образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

31.25. Установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, 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.

31.26. Рекомендовать нанимателям устанавливать по просьбе работника, имеющего детей в возрасте до 14 лет, режимы гибкого рабочего времени, неполный рабочий день по их инициативе.

31.27. Обеспечивать оптимальный режим работы работникам, имеющим троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, совмещающим работу с обучением.

31.28. Не допускать привлечения работников к выполнению работы, необусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

31.29. Отделу по образованию и райкому профсоюза, а также ППО организаций образования отраслевого профсоюза ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организаций по образованию, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

31.30. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в ней, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств соответствующих бюджетов.

ОХРАНА ТРУДА

32. Отдел по образованию обязуется:

32.1. Продолжить работу по пересмотру, корректировке и

утверждению нормативных правовых актов по охране труда с учетом изменений и дополнений, внесенных в законодательные акты Республики Беларусь.

32.2. Ежегодно подводить итоги работы организаций образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать обком профсоюза.

32.3. Проводить обучение и проверку знаний руководителей, специалистов организаций образования, председателей первичных организаций отраслевого профсоюза в комиссии отдела по образованию по вопросам охраны труда.

33. Райком профсоюза обязуется:

33.1. Принимать участие в разработке нормативных правовых актов по охране труда.

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

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

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

33.5. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов отраслевого профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530 «О страховой деятельности».

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

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

33.8. 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.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Осуществлять в организациях образования периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

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

34.3. Проводить совместные семинары по охране труда с участием представителей отдела по образованию и организаций образования, комитетов отраслевого профсоюза и Витебского областного управления Департамента государственной инспекции труда.

34.4. Постоянно осуществлять контроль за:

34.4.1 предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

34.4.2 выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

34.5. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

34.6. Осуществлять прием на работу на должности руководителя и специалистов службы охраны труда организации образования, в том числе инженера по охране труда, в строгом соответствии с квалификационными характеристиками и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

34.7. Рекомендовать нанимателям:

34.7.1 вводить в штатные расписания организаций образования должность инженера по охране труда (службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определенными законодательством;

34.7.2 обеспечить организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров;

34.7.3 при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать обком профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда обкома профсоюза;

34.7.4. включать в коллективные договоры организаций образования из средств нанимателя нормы об оказании семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере

не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, — единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

34.7.5 лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

34.7.6 предусматривать в бюджетной смете расходов организаций образования средства на реализацию мероприятий по охране труда;

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

34.7.8 оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

34.7.9 поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам месяца (квартала, года).

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

35. Отдел по образованию обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников

организаций образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист».

36. Райком профсоюза обязуется:

36.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организаций образования и информировать главное управление.

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

36.3. Оказывать помощь работникам организаций образования в создании организаций застройщиков с целью улучшения жилищных условий в пределах компетенции.

37. Стороны обязуются поддерживать Министерство образования и ЦК отраслевого профсоюза в достижении:

37.1. Поэтапного увеличения доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

38. Стороны пришли к соглашению:

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

Представители комитетов отраслевого профсоюза включаются в составы создаваемых в организациях образования комиссий, деятельность которых затрагивает их права и законные интересы работников.

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

38.2. 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.

38.3. Рекомендовать руководителям организаций образования совместно с комитетами отраслевого профсоюза ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по

улучшению их жилищных условий.

38.4. Рекомендовать отделу по образованию и организациям образования совершенствовать формы оздоровления работников.

38.5. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на содержание организаций образования, выплаты социального характера работникам (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.).

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

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

38.8. 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 волонтерского движения организациями профсоюза.

38.9. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

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

38.10. Координировать работу организаций образования и организационных структур отраслевого профсоюза по ведению ими учета ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, оказанию им необходимой помощи.

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

38.12. Рекомендовать для включения в коллективные договоры 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 организации при их наличии.

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

39. Отдел по образованию обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения обучающихся, организации их медицинских осмотров.

40. Райком профсоюза обязуется:

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

41. Стороны пришли к соглашению:

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

41.2. Отделу по образованию и райкому профсоюза содействовать:

41.2.1 выделению работникам организаций по образованию 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;

41.2.2 предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, оказанию материальной помощи на обустройство.

42.3. Вносить предложения в ЦК отраслевого профсоюза в разрабатываемый национальный доклад «Положение молодежи в Республике Беларусь».

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО АКТИВА

43. Отдел по образованию обязуется:

43.1. Предоставлять райкому профсоюза информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав отраслевого профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников организаций образования.

43.2. Рассматривать по представлению райкома профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций образования, по итогам проверок, мониторингов, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

44. Райком профсоюза обязуется:

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

44.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

45. Стороны пришли к соглашению:

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

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

Руководителям организаций образования обеспечивать предоставление профсоюзным органам отраслевого профсоюза для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой

информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений, стипендиальному обеспечению обучающихся.

45.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, 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, главному управлению и обкому профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений, соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

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

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

45.6. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза.

45.7. Устанавливать за счет нанимателя ежемесячную надбавку 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 коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Рекомендовать устанавливать за счет нанимателя при выполнении общественной работы в интересах коллектива ежемесячную надбавку 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.

45.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов отраслевого профсоюза — в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 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.

45.9. Предоставлять организационным структурам отраслевого профсоюза на основании коллективных договоров, соглашений, действующих в организациях образования, помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь "О профессиональных союзах", Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 "О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом".

45.10. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 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 подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 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.

45.11. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 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, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, 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 № 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.

45.12. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 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 Министерства. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 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.

45.13. 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.

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

45.16. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники первичных профсоюзных организаций являются равноправными членами

коллектива работников соответствующей организации образования и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

46. Стороны пришли к соглашению:

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

46.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией образования, допускается с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

47. Райком профсоюза обязуется:

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

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

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

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

49. Отдел по образованию обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью организаций образования анализировать ход выполнения Соглашения.

50. Райком профсоюза обязуется:

50.1. Изучать практику социального партнерства в регионах, реализацию Соглашения через коллективные договоры, анализировать проекты коллективных договоров учреждений образования, изменений и дополнений в них на соответствие настоящему Соглашению.

50.2. Периодически проводить прямые линии по вопросам

реализации Соглашения в педагогических и профсоюзных изданиях.

51. Стороны пришли к соглашению:

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

Ход выполнения Соглашения рассматривать на заседании районного Совета, а итоги выполнения, утверждение соглашения, изменений и (или) дополнений в настоящее Соглашение — на совместном заседании совета отдела по образованию и президиума райкома профсоюза.

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

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

51.4. 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.

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

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

Проект соглашения между отделом по образованию и районной организацией отраслевого профсоюза, изменений и дополнений в них направляются до их подписания сторонами в областной комитет отраслевого профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

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

51.6.1 режим работы учреждения;

51.6.2 порядок распределения объемов педагогической нагрузки (учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, аккомпаниаторов, концертмейстеров, музыкальных руководителей, культорганизаторов), объемов учебной работы профессорско-преподавательского состава;

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

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

51.6.5. при наличии финансовых возможностей принимать участие в удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций отрасли;

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

51.6.7. источники и порядок оказания материальной помощи работникам;

51.6.8. перечень должностей работников, имеющих право на повышение тарифных ставок (окладов) за особый характер труда в организациях (их структурных подразделениях) специального назначения системы Министерства и размер этого повышения в зависимости от особенностей работы в них;

51.6.9. порядок установления доплат за отдельные виды работ и их размеры;

51.6.10. перечень категорий работников, которым устанавливается

гибкий режим рабочего времени;

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

51.6.12. перечень профессий и должностей работников, для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов, на основании утвержденного Министерством в установленном порядке соответствующего перечня;

51.6.13. план мероприятий по охране труда;

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

51.6.15. 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;

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

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

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

51.6.19. 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;

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

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

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

предприятия – в головную (базовую) организацию;

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

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

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

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

51.6.27. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению Сторон;

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

51.6.29. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

51.6.30. случаи обязательного перенесения трудового отпуска по просьбе работника;

51.6.31. правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и профсоюзного актива;

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

51.6.33. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов централизованными бухгалтериями при областных, городских и районных управлениях (отделах) местных исполнительных и распорядительных органов, а также бухгалтериями организаций системы Министерства по форме:

/_____ / % на расчетный счет профкома (райгоркома) № _____ в _____ отделении банка; _____ % на расчетный счет обкома отраслевого профсоюза № _____ в _____ отделении банка;

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

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

51.6.36. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

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

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

51.6.39. 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;

51.6.40. 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;

51.6.41. порядок изменения существенных условий труда;

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

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

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

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

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

51.6.47. предупреждение Сторон друг друга о заключении (продлении) или не заключении (не продлении) контракта;

51.6.48. право работника на получение письменного объяснения причин не заключения, не продления с ним контракта;

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

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

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

51.6.52. оказание финансовой поддержки любительским

коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый»;

51.6.53. развитие в организациях института наставничества;

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

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

51.6.56. 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;

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

51.6.58. 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;

51.6.59. 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;

51.6.60. 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;

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

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

51.6.63. 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;

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

51.7. Проводить разъяснительную работу в организациях 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.

51. 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.

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

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

Руководитель и председатель комитета профсоюза организации по образованию отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании (конференции) коллектива работников не реже двух раз в год.

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

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

Начальник
отдела по образованию
администрации
Октябрьского района
г. Витебска
_____ А.Г. Похолкин

Председатель Октябрьской
районной г. Витебска
организации Белорусского
профессионального союза
работников образования и науки
_____ Ж.А. Нестеренко

15.05.2019

15.05.2019

УТВЕРЖДЕНО

Приказ 15.05.2019 № 273

Начальник отдела по образованию
администрации Октябрьского
района г. Витебска

_____ А.Г. Похолкин

ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОРГАНИЗАЦИЙ ОБРАЗОВАНИЯ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА
Г. ВИТЕБСКА.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся госдотациями», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002 г. № 13 с целью стимулирования труда руководителей организаций по образованию района, рекомендациями Министерства образования Республики Беларусь по материальному стимулированию работников учреждений образования от 31.12.1997 г. № 16.1-6/283.

1.2. Механизм материального стимулирования реализуется посредством установления надбавок к должностным окладам и премирования.

1.3. Премирование и надбавки к должностному окладу руководителя организации образования является материальным поощрением за достижение руководимым им учреждением определенных количественных и качественных показателей в работе, а также за личный вклад в развитие и совершенствование системы образования в Республике Беларусь.

1.4. Источником средств, направляемых на материальное стимулирование являются:

средства государственного бюджета, выделяемые на премирование в размере 20% от планового фонда заработной платы и экономию средств, предусмотренных на оплату труда и установление надбавок к

должностным окладам в размере 10% от планового фонда заработной платы работников организации;

экономия средств, предусмотренных на оплату труда;

средства от внебюджетной деятельности организаций образования в размерах, предусмотренных действующим законодательством, средства спонсоров, направленные на указанные цели.

1.5. Распределение фонда материального стимулирования осуществляется районной комиссией по распределению фонда материального стимулирования и материальной помощи руководителям с ведением протокола заседания комиссии.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ РУКОВОДИТЕЛЯМ ОРГАНИЗАЦИЙ ОБРАЗОВАНИЯ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА Г. ВИТЕБСКА.

2.1. Руководителям организаций образования могут устанавливаться следующие виды надбавок к должностным окладам с учетом качества выполнения должностных обязанностей, результатов деятельности учреждения и объема учебной нагрузки:

2.1.1. Надбавки за высокие творческие достижения в работе.

Показатели:

2.1.1.1. Создание комплексной Программы функционирования и развития учреждения – 5%.

2.1.1.2. Учреждение является базовым для района, области, республики:

2.1.1.2.1. По организации управленческой деятельности – 5%.

2.1.1.2.2. По внедрению информационно-компьютерных технологий – 5%.

2.1.1.2.3. По внедрению здоровьесберегающих программ – 5%.

2.1.1.3. Обобщение и пропаганда опыта работы учреждения – 6%.

2.1.1.4. Организация эффективной идеологической работы с кадрами – 6%.

2.1.1.5. Разработка, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения – 10%.

2.1.1.6. Активное участие в методической и экспериментальной работе – 6%.

2.1.1.7. Применение новаторских подходов, форм и методов работы – 5%.

2.1.2. Надбавки за производственные достижения в работе.

Показатели:

2.1.2.1. Стабильные результаты в осуществлении руководства учебно-воспитательным процессом – 4%.

2.1.2.2. Отсутствие противоправного поведения учащихся – 5%.

2.1.2.3. Достижение стабильных результатов в проведении оздоровительной спортивно-массовой работы – 4%.

2.1.2.4. По итогам участия в районных, областных, республиканских олимпиадах – 10%.

2.1.2.5. Внедрение информационно-компьютерных технологий – 4%.

2.1.2.6. Отсутствие задолженности по родительской плате – 5%.

2.1.2.7. Стабилизация показателей здоровья учащихся – 5%.

2.1.2.8. Снижение заболеваемости ниже среднего районного показателя – 5%.

2.1.2.9. Высокие показатели в осуществлении хозяйственной деятельности:

2.1.2.9.1. Привлечение финансовых средств спонсоров, шефов – 4%.

2.1.2.9.2. Активная работа попечительского совета в учреждении – 3%.

2.1.2.9.3. Платные общеобразовательные услуги – 3%.

2.1.2.9.4. Оформление территории – 4%.

2.1.2.10. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса – 5%.

2.1.2.11. Эффективная работа по соблюдению мер безопасности и охраны труда – 10%.

2.1.2.12. Экономия топливно-энергетических ресурсов и сбор вторсырья – 20%.

2.1.3. Надбавки за сложность и напряженность труда.

Показатели:

2.1.3.1. Две смены занятий – 2%.

2.1.3.2. Организация питания детей – 3%.

2.1.3.3. Первый год работы руководителем – 3%.

2.1.3.4. Внебюджетная деятельность – 4%.

2.1.3.5. Обеспечение контрольных цифр подписки – 5%.

2.1.3.6. Охват горячим питанием – 4%.

2.1.3.7. Стабильная работа буфетов – 3%.

2.1.4. Надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ.

Показатели:

2.1.4.1. Ликвидация последствий аварий – 10%.

2.1.4.2. Выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника – 6%.

2.1.4.3. Подготовка и проведение семинаров по направлениям деятельности – 5%.

2.2. Надбавки устанавливаются приказом отдела по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска (далее – отдел по образованию) сроком - один месяц, а за особо срочную работу – на период ее выполнения. По истечении установленных приказом сроков выплата надбавок прекращается.

2.3. Надбавки могут быть отменены или уменьшены приказом отдела по образованию в случае снижения качества работы, нарушения трудовой дисциплины, несоблюдения сроков выполнения порученной работы, нарушения морально-этических норм и др.

2.4. Надбавки не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

временной нетрудоспособности;

отпусков без сохранения заработной платы;

очередных отпусков;

отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного соответствующим законодательством.

2.5. Размер устанавливаемой надбавки не должен превышать 50% должностного оклада. За проведение экспериментальной (инновационной) работы надбавки устанавливаются дополнительно в установленном порядке.

2.6. При подготовке приказа отдела по образованию учитываются предложения главных специалистов, председателя районного комитета профсоюза, заведующего государственным учреждением «Учебно-методический кабинет Октябрьского района г. Витебска» (далее – УМК), методистов УМК ведущих методическое сопровождение образовательного процесса в организациях по образованию по направлениям деятельности, главного бухгалтера, начальника группы хозяйственного обслуживания (предложения вносятся ежемесячно письменно начальнику отдела по образованию до 5 числа месяца следующего за отчетным. Приказ согласовывается с районным комитетом профсоюза.

3. ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ ОБРАЗОВАНИЯ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА Г. ВИТЕБСКА.

3.1. Премирование руководителя организаций образования производится за эффективное проведение государственной образовательной политики в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Кодексом Республики Беларусь об образовании, актами законодательства и нормативными документами Министерства образования Республики Беларусь.

3.2. Базовая величина премии устанавливается в размере 50%

должностного оклада, рассчитанного с учетом установленных повышений и дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера согласно утвержденному перечню (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 5 февраля 2002 № 13) за фактически отработанное время.

3.3. Премирование руководителя организации образования осуществляется за выполнение следующих показателей в установленных размерах:

№ п/п	Показатели премирования	За какой период премируется	Размер премирования в %
1.	Осуществление эффективного руководства образовательным процессом:		
1.1	обеспечение качественного и полного выполнения учебных планов и программ по обучению и воспитанию учащихся (воспитанников)	за месяц	15%
1.2	организация физкультурно-оздоровительной работы, летнего отдыха учащихся (воспитанников), работы по снижению заболеваемости детей дошкольного возраста	за месяц	10%
1.3	создание условий для развития творческих способностей и интересов учащихся (воспитанников)	за месяц	10%
1.4	отсутствие случаев травматизма среди учащихся (воспитанников) и работников учреждений образования в период образовательного процесса (на рабочем месте), обеспечение надлежащих условий и охраны труда работников учреждений образования, работы по предупреждению и профилактике травматизма	за месяц	10%
1.5	создание надлежащих жилищно-бытовых условий для воспитанников детского дома, развивающей предметной игровой среды для воспитанников учреждений дошкольного образования, отвечающих действующим санитарным правилам и нормам по их устройству и содержанию, организация качественного питания учащихся (воспитанников) в учреждении	за месяц	15%
1.6	эффективная организация воспитательной работы с учащимися (воспитанниками), обеспечивающая отсутствие противоправных действий с их стороны; соблюдение прав и гарантий учащихся	за месяц	15%

	(воспитанников), реализации Декрета Президента Республики Беларусь 24 ноября 2006 №18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях»		
1.7	организация спортивных и культурно-массовых мероприятий	за месяц	15%
1.8	обеспечение высокого качества образовательного процесса по итогам работы за учебный год	ежегодно по итогам работы за учебный год	100%
2	Внедрение исследовательских, экспериментальных разработок, инновационных технологий и методик нового содержания образования, обеспечивающих качественно новый уровень образовательного процесса; апробация авторских планов, программ, пособий, учебный курсов		
2.1	районный уровень	за месяц	10%
2.2.	областной уровень	за месяц	20%
2.3	республиканский	за месяц	30%
3.	Высокий уровень организации и проведения олимпиад, смотров-конкурсов, соревнований, выставок, конференций, методических и иных мероприятий		
3.1	районный уровень	за месяц	20%
3.2	областной уровень	за месяц	30%
3.3	республиканский уровень	за месяц	50%
4.	Осуществление эффективного руководства организационно-хозяйственной деятельностью учреждения		
4.1	соблюдение штатной и финансовой дисциплины	за месяц	10%
4.2	выполнение целевых показателей по экономии электроэнергии, тепла и воды	за месяц	30%
4.3	обновление и развитие материально-технической базы, проведение ремонта и устранение аварийных ситуаций в учреждении образования силами учреждения образования	за месяц	30%
4.3.1	наличие на балансе учреждения образования двух и более корпусов	за месяц	10%
4.4	соответствие учебно-материальной базы требованиям образовательного процесса, её обновление и развитие	за месяц	15%
4.5	содержание территории учреждения и прилегающих территорий в соответствии с действующими правилами и нормами по их содержанию	за месяц	10%

4.6	соответствие столовых, пищеблоков требованиям санитарным нормам правилам по их устройству и содержанию	за месяц	15%
4.7	развитие платных услуг	за месяц	30%
4.8	за своевременную и качественную подготовку учреждения образования к началу учебного года, к работе в осенне-зимний период	1 раз в год (по решению комиссии)	100%
5.	Соблюдение обязательств по коллективному договору, недопущение нарушений трудового законодательства, создание здорового микроклимата в коллективе, отсутствие обоснованных жалоб и заявлений в вышестоящий орган управления и соответствующий комитет профсоюза		
5.1	работников учреждений по вопросам, связанным с их трудовой деятельностью	за месяц	20%
5.2	родителей и лиц их заменяющих учащихся (воспитанников) по вопросам, связанным с образовательным процессом	за месяц	30%

3.4. Помимо премии за показатели, определенные пунктом 3.3. настоящего Положения, могут выплачиваться единовременные премии (за ввод в действие в срок и досрочно объектов капитального ремонта, за проведение и наличие победителей международных олимпиад, конференций, семинаров-практикумов, культурно-массовых и иных мероприятий, а также в связи с юбилейными датами учреждения, профессиональными праздниками, юбилейными датами рождения руководителя, увольнением его в связи с уходом на пенсию и в связи с награждением государственными и ведомственными наградами).

Единовременные премии руководителю организации образования максимальными размерами не ограничиваются, выплачиваются по решению отдела по образованию и согласованию райкома профсоюза в пределах финансовых средств, направляемых на эти цели.

4. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА Г. ВИТЕБСКА

4.1. Установленный размер премии руководителю организации образования начисляется по итогам работы за предыдущий месяц.

4.2. Премия выплачивается в сроки, указанные в графике выплаты заработной платы учреждения.

4.3. При наложении дисциплинарного взыскания руководителю организации образования (замечание) премия уменьшается на 50%.

4.3.1. При вынесении дисциплинарного взыскания (выговор) премия руководителю не выплачивается в месяце, следующем за месяцем, в котором объявлен выговор.

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

временной нетрудоспособности;

отпусков без сохранения заработной платы;

очередных отпусков;

отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного соответствующим законодательством;

повышения квалификации и др.

4.5. Руководителю организации образования, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, в связи с переводом на другую работу, выходом на пенсию и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета фактически отработанного времени в данном периоде.

4.6. Премии (за исключением единовременных премий и выплат) выплачиваемые руководителю организации по образованию в соответствии с настоящим Положением, учитываются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Президиума
Октябрьского районного г. Витебска
комитета Белорусского
профессионального союза
работников образования и науки
15.05.2019 № 7/66

Председатель _____ Ж.А.Нестеренко

УТВЕРЖДЕНО

Приказ начальника отдела по
образованию администрации
Октябрьского района г. Витебска
15.02.2019 №_84

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ
НАДБАВОК РУКОВОДИТЕЛЮ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ
ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА Г. ВИТЕБСКА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2019 №36 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.01.2019 №10 «Об утверждении Инструкции о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций») и определяет размеры, порядок и условия установления надбавок руководителю учреждения образования.

1.2. Надбавки руководителю организации образования Октябрьского района г. Витебска (далее – руководитель) устанавливаются в процентах от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

1.3. Надбавки определяются без учета установленных руководителю часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на квартал. Данная надбавка начисляется за фактически отработанное время. Надбавки не выплачиваются за периоды:

отпуска без сохранения заработной платы;

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

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

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

1.4. На установление указанных надбавок направляются средства в размере 5% планового фонда оплаты труда педагогических работников. Плановый фонд оплаты труда педагогических работников рассчитывается на основании фонда заработной платы педагогических работников, указанного в штатном расписании учреждения, увеличенного на процент стимулирующих выплат (премии, надбавки, материальная помощь);

1.6. Конкретные размеры надбавок руководителю определяется в зависимости от личного вклада и повышения эффективности и качества работы;

1.7. Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ). Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.

II. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

2.1. С учетом отраслевых особенностей педагогической деятельности, осуществляемой руководителем, надбавки устанавливаются в следующих размерах:

2.1.1. за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – до 200%;

2.1.2. за системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период- до 200%;

2.1.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования- до 300%;

2.1.4. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) - до 300%;

2.1.5. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий- до 150%;

2.1.6. за работу с непрофессиональным (любительским) коллективом художественного творчества, которому присвоено звание «Заслуженный любительский коллектив Республики Беларусь» или наименование «народный» («образцовый») –до 200%;

2.1.7. за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждений образования- 200%;

2.1.8. за работу с иностранными обучающимися- до 200%;

2.1.9. за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия- до 250%;

2.2. Надбавки уменьшаются либо отменяются при ухудшении качества работы, нарушения трудовой и исполнительской дисциплины.

2.3. Установление, снижение или лишение руководителя надбавок оформляется приказом нанимателя.

СОГЛАСОВАНО

Постановление Президиума

Октябрьского районного комитета

профсоюза работников образования

и науки 11.02.2019 № 3/22

Председатель Ж.А.Нестеренко

УТВЕРЖДЕНО

Приказ начальника отдела
по образованию администрации
Октябрьского района г. Витебска
15.02.2019 №_84_

ПОЛОЖЕНИЕ О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2019 №36 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.01.2019 №10 «Об утверждении Инструкции о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций») и определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования.

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

1.3. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на квартал. Данная надбавка начисляется за фактически отработанное время. Надбавки не выплачиваются за периоды:

отпуска без сохранения заработной платы;

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

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

Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя организации образования по согласованию с профсоюзом на основании настоящего положения.

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

1.5. Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения, в том числе:

совместителей;

вновь прибывших и уволенных.

1.6. На установление указанных надбавок направляются средства в размере 5% планового фонда оплаты труда педагогических работников. Плановый фонд оплаты труда педагогических работников рассчитывается на основании фонда заработной платы педагогических работников, указанного в штатном расписании учреждения, увеличенного на процент стимулирующих выплат (премии, надбавки, материальная помощь)

1.7. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам (включая лиц из числа профессорско-преподавательского состава) учреждений образования.

1.8. Конкретные размеры надбавок работникам определяются в зависимости от личного вклада в повышение эффективности и качества работы.

1.9. Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ). Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.

II. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

2.1. С учетом отраслевых особенностей педагогической деятельности, осуществляемой педагогическими работниками, надбавки устанавливаются в следующих размерах:

2.1.1. за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – до 200%;

2.1.2. за системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период- до 200%;

2.1.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования- до 300%;

2.1.4. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)- до 300%;

2.1.5 за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий- до 150%;

2.1.6. за работу с непрофессиональным (любительским) коллективом художественного творчества, которому присвоено звание «Заслуженный любительский коллектив Республики Беларусь» или наименование «народный» («образцовый») –до 200%;

2.1.7. за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждений образования- 200%;

2.1.8. за работу с иностранными обучающимися- до 200%;

2.1.9. за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия- до 250%;

2.1.10. за специфику труда приемных родителей, родителей-воспитателей, связанную с условиями воспитания и содержания детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей- до 150%.

2.2. Надбавки уменьшаются либо отменяются при ухудшении качества работы, нарушении трудовой и исполнительской дисциплины.

2.3. Установление, снижение или лишение работника надбавок оформляется приказом руководителя по согласованию с профсоюзом.

2.4. Установление надбавок педагогическим работникам за счет внебюджетного 5 % фонда оплаты труда педагогических работников распространяется на педагогических работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности.

2.5. Фонд оплаты труда педагогических работников для установления надбавок, неиспользованной в текущем месяце, переходит на следующий, является целевым и оформляется приказом руководителя (нанимателя).

СОГЛАСОВАНО

Постановление Президиума

Октябрьского районного комитета
профсоюза работников образования
и науки 11.02.2019 № 3/22

Председатель Ж.А.Нестеренко

УТВЕРЖДЕНО

Приказ 15.05.2019 № 274

Начальник отдела по образованию
спорта и туризма администрации
Октябрьского района г. Витебска

_____ А.Г.Похолкин

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
РУКОВОДИТЕЛЯМ ОРГАНИЗАЦИЙ ОБРАЗОВАНИЯ
ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА Г. ВИТЕБСКА.

На оказание материальной помощи руководителям организаций образования направляются:

бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы штатных работников в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.1999 № 6);

средства от внебюджетной деятельности на эти цели;

благотворительные средства, полученные на эти цели.

Выплата материальной помощи производится ежемесячно приказом начальника отдела по образованию по согласованию с райкомом профсоюза на основании заявления с указанием причин необходимости.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

рождение ребенка – 5;

бракосочетание -5;

пострадавшим вследствие стихийного бедствия – 20;

при несчастных случаях в семье работника – 10;

смерти работника – 15;

смерти близкого родственника (муж/жена, брат, сестра, дети, родители, бабка, дед) -10;

продолжительной и тяжелой болезни – 5;

многодетным семьям – 3;

семьям, воспитывающим детей одним из родителей – 3;

в связи с круглыми датами со дня рождения работника (30, 40, 50, 60 лет) – 3;

при уходе на заслуженный отдых - 3
оздоровление детей и самих работников – 3.

В случае отсутствия заявления об указании причин выплаты материальной помощи, материальная помощь руководителю начисляется в размере 5% от должностного оклада из фонда материальной помощи учреждения образования.

Выплата производится в соответствии с графиком выплаты заработной платы учреждения (22-23 числа каждого месяца).

Одобрено на совместном заседании Совета отдела по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска и Президиума Октябрьского районного г. Витебска комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки 15 мая 2019 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Президиума
Октябрьского районного г. Витебска
комитета Белорусского
профессионального союза
работников образования и науки
15.05.2019 № 7/67

Председатель _____ Ж.А.Нестеренко

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

Название организации образования	Наименование профессии, должности	Учетный период
Учреждения образования	Сторож	полугодие
Детский дом г. Витебска	воспитатель; воспитатель дошкольного образования помощник воспитателя повар детского питания	1 календарный год

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь

Начальник отдела по
образованию администрации
Октябрьского района
г. Витебска

_____ А.Г.Похолкин

Председатель Октябрьского
районного комитета Белорусского
профессионального союза
работников образования и науки
г. Витебска

_____ Ж.А.Нестеренко

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Заместитель директора по хозяйственной работе.
2. Заведующий хозяйством.
3. Кладовщик.
4. Кастелянша.
5. Заместитель заведующей по основной деятельности.
6. Повар детского питания.
7. Шеф-повар.
8. Бухгалтер, выполняющий функции кассира (отдел по образованию, детский дом).
9. Заведующий библиотекой.
10. Библиотекарь.
12. Гардеробщик.

Основание: 1. Трудовой кодекс Республики Беларусь ст. 404-405.

2. Постановление Министерства труда Республик Беларусь от 14.04.2000 № 54 «Об утверждении положения о коллективной материальной ответственности, примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность» (с изменениями и дополнениями).

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 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» (с изменениями и дополнениями).

Начальник отдела по
образованию администрации
Октябрьского района
г. Витебска

Председатель Октябрьского районного
комитета Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки г. Витебска

_____ А.Г.Похолкин

_____ Ж.А.Нестеренко

ПЕРЕНОС ТРУДОВОГО ОТПУСКА РАБОТНИКОВ

Работник имеет право перенести трудовой отпуск при предварительном согласовании с нанимателем в следующих случаях:

- 1) при временной нетрудоспособности работника;
- 2) при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- 3) при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с обучением (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);
- 4) с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором;
- 5) необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет;
- 6) при необходимости ухода за больными родителями или детьми;
- 7) в связи с бракосочетанием;
- 8) в связи со смертью близких родственников.

Основание: ст. 171 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Начальник отдела по
образованию администрации
Октябрьского района
г. Витебска

_____ А.Г.Похолкин

Председатель Октябрьского районного
комитета Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки г. Витебска

_____ Ж.А.Нестеренко

РАЗДЕЛЕНИЕ ОТПУСКА НА ТРИ ЧАСТИ

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на три части, одна из которых не менее 14 дней:

1. В связи с работой в летних загородных оздоровительных лагерях.
2. При необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет.
3. При необходимости ухода за больными родителями или детьми.
4. По уходу за больным ребенком, внуком, инвалидом в возрасте до 18 лет.
5. В связи с производственной необходимостью.
6. По другим уважительным причинам (по договоренности с нанимателем).

Основание: ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Начальник отдела по
образованию администрации
Октябрьского района
г. Витебска

_____ А.Г.Похолкин

Председатель Октябрьского районного
комитета Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки г. Витебска

_____ Ж.А.Нестеренко

ОТЗЫВ РАБОТНИКА ИЗ ОТПУСКА

Наниматель может отозвать работника из отпуска в случае производственной необходимости:

1. Подготовка к новому учебному году.
2. Выполнение срочных работ.
3. Ликвидация последствий чрезвычайной ситуации.

Основание: ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Начальник отдела по
образованию администрации
Октябрьского района
г. Витебска

_____ А.Г.Похолкин

Председатель Октябрьского районного
комитета Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки г. Витебска

_____ Ж.А.Нестеренко

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

№ п/ п	Наименование организаций образования	Наименование профессий, должностей.	Количество дней допол-го отпуска
1.	Отдел по образованию	главный бухгалтер заместитель главного бухгалтера бухгалтер бухгалтер по кадрам экономист руководитель группы централизованной бухгалтерии инженер-электроник начальник группы централизованного хозяйственного обслуживания приемный родитель юрисконсульт	5
		секретарь делопроизводитель	4
		заведующий складом товаровед техник водитель легкового автомобиля	4
		уборщик служебных помещений	2
		2	УМК
секретарь	4		

3.	Учреждения дошкольного образования	заведующий заместитель заведующего по основной деятельности заместитель заведующего по хозяйственной работе воспитатель музыкальный руководитель руководитель физического воспитания помощник воспитателя шеф-повар	5
		заведующий хозяйством повар кухонный рабочий кладовщик кастелянша	4
		рабочий по стирке и ремонту спецодежды дворник сторож уборщик служебных помещений рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений столяр делопроизводитель калькулятор	3 2
4.	Учреждения общего среднего, специального образования	заведующий библиотекой библиотекарь заместитель директора по хозяйственной работе педагог дополнительного образования руководитель самодеятельного коллектива концертмейстер	5
		аккомпаниатор заведующий хозяйством инженер-программист инженер-электронщик инспектор по кадрам секретарь	4
		оператор ЭВМ	3

		столяр сторож уборщик служебных помещений гардеробщик дворник лаборант рабочий по комплексному обслуживанию здания вахтер	2
5.	Учреждения образования	Все работники, имеющие основной трудовой отпуск 56 календарных дней	2

Начальник отдела по
образованию администрации
Октябрьского района
г. Витебска

_____ А.Г.Похолкин

Председатель Октябрьского районного
комитета Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки г. Витебска

_____ Ж.А.Нестеренко

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников организаций образования, имеющих право на доплату по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда за работу с вредными и опасными условиями труда

Название организаций образования	Наименование должностей и профессий	Класс условий труда	Процент доплаты от тарифной ставки 1 разряда за час работы в %	Приказ по ГУО
государственное учреждение образования «Специальный детский сад №25 «Родничок» г. Витебска	Помощник воспитателя (специальные группы для детей с нарушением функций опорно-двигательного аппарата)	3.1	0,1	22.11.2018 №44-0

Основание:

1. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».

2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 г. № 35 «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь».

Начальник отдела по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска

Председатель Октябрьского районного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки г. Витебска

_____ А.Г. Похолкин

_____ Ж.А. Нестеренко

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ № п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в мес.	Кол-во компл.	
1.	Водитель автомобиля	<i>При техническом обслуживании и текущем ремонте (ТО и ТР) автобуса, легкового автомобиля:</i>				
		Костюм хлопчатобумажный (халат х/б)	ЗМи	24		
		Ботинки кожаные	Ми	24		
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа		
		<i>Зимой при ТО и ТР автобуса, легкового автомобиля дополнительно:</i>				
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36		
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12		
3.	Дворник	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12		
		Головной убор из х/б ткани		12		
		Ботинки кожаные	Ми	12		
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа		
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;</i>				
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36		
		Сапоги резиновые	В	24		
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>				
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36		
		<i>Зимой дополнительно:</i>				
		Валяная обувь	Тн20	48		
Галоши на валяную обувь		24				
Рукавицы утепленные	Тн	До износа				
4.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12		
		Фартук х/б с нагрудником	ЗМи	До износа		
		Головной убор из х/б ткани		12		
		Полуботинки кожаные или	Ми	24		

		тапочки кожаные	З	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		Печатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При сортировке, метке и сдаче в стирку бывшего в употреблении белья дополнительно:</i>			
		Респиратор		До износа	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		<i>Куртка х/б на утепляющей прокладке</i>	Тн	36	
5.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми З	12 6	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		<i>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
6.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Щ20	Дежурный	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Очки защитные	ЗНГ	До износа	
		<i>При выполнении работ с кислотами дополнительно:</i>			
		Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б		12	
		Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые	К50Щ50	Дежурные	
		Сапоги резиновые или ботинки кожаные	Ми	12	
		Противогаз		До износа	
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б)	ЗМи		
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные		До износа	
		<i>При выполнении малярных</i>			

		<i>работ дополнительно:</i>			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Очки защитные	Г	До износа	
		Респиратор		До износа	
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
		Каска защитная		24	
		Пояс предохранительный лямочный		Дежурный	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
		Перчатки зимние двухпалые	Тн	До износа	
9.	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	12	
		Фартук х/б	Ми	6	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
10.	Сторож (вахтер)	<i>При работе вахтером:</i> Халат х/б	ЗМи	12	
		<i>При работе сторожем:</i> Костюм х/б	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			

		Полушубок	Тн	Дежурный	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
11.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>			
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
13.		Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12
	Головной убор из х/б ткани			12	
	Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)		Вн	До износа	
	Тапочки кожаные		Ми	12	
	Полусапоги резиновые		В	12	
	Перчатки х/б		Ми	До износа	
	Перчатки резиновые		Вн	До износа	
	Нарукавники прорезиненные		Вн	Дежурные	
15.	Педагог дополнительно го образования (клуба по интересам, секции, студии и других)	<i>При работе, связанной с загрязнением:</i>			
		Халат х/б	ЗМи	До износа	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
16.	Заведующий хозяйством	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
17.	Воспитатель	Халат х/б	ЗМи	12	3
20.	Повар (шеф- повар)	Халат х/б (костюм х/б)	ЗМи	12	4
		Фартук х/б	Ми	6	3
		Шапочка х/б (косынка х/б)		6	3
		Туфли (тапочки) кожаные	З	12	2
21.	Кухонный	Куртка х/б		12	4

	рабочий	Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	6	3
		Колпак х/б (косынка х/б)		6	3
		Перчатки резиновые		До износа	
22.	Помощник воспитателя	<i>Для уборки помещений:</i> Халат х/б	ЗМи	12	3
		Перчатки резиновые		До износа	
		<i>Для раздачи пищи:</i> Фартук х/б	Ми	6	3
		Косынка х/б		6	3
		<i>Для мойки посуды:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	6	2
		Перчатки резиновые		До износа	
	<i>Для уборки туалета:</i> Халат х/б	ЗМи	12	3	
	Фартук клеенчатый		Вн		6

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 № 50).

4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209).

Начальник отдела по
образованию администрации
Октябрьского района
г. Витебска

Председатель Октябрьского районного
комитета Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки г. Витебска

_____ А.Г.Похолкин

_____ Ж.А.Нестеренко

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

Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
Уборщик служебных помещений	Мыло, 400 гр.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло, 400 гр.
Дворник	Мыло, 400гр.

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

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

Начальник отдела по
образованию администрации
Октябрьского района
г. Витебска

_____ А.Г.Похолкин

Председатель Октябрьского районного
комитета Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки г. Витебска

_____ Ж.А.Нестеренко

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям организаций образования Октябрьского района, на которых работающим по результатам аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда

Наименование профессий, должностей	Класс условий труда	Количество дней дополнительного отпуска (кален.дн.)
Помощник воспитателя (государственное учреждение образования «Специальный детский сад № 25 «Родничок» г. Витебска», специальные группы для детей с нарушением функций опорно-двигательного аппарата)	3.1	4

Основание:

1. Статья 157 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

Примечание: Дополнительный отпуск предоставляется по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда только тем работникам, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день, т.е. не менее 80% рабочего времени, установленного законодательством.

Начальник отдела по образованию администрации Октябрьского района
г. Витебска

_____ А.Г.Похолкин

Председатель Октябрьского районного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки г. Витебска

_____ Ж.А.Нестеренко

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

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды работ	Норма продолжительности рабочей недели в часах
1.	Помощник воспитателя (государственное учреждение образования «Специальный детский сад № 25 «Родничок» г. Витебска», специальные группы для детей с нарушением функций опорно-двигательного аппарата)	Занятые непосредственно с обучающимися в учреждении	35

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 11 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 7 июля 2014 года № 57 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени».

Примечание:

Право на сокращенную продолжительность рабочего времени подтверждается при оценке условий труда, соответствующих 3-4 классам, на рабочих местах работников, профессии, должности которых предусмотрены Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждено

постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 07.07.2014 № 57

Начальник отдела по
образованию администрации
Октябрьского района
г. Витебска

_____ А.Г.Похолкин

Председатель Октябрьского районного
комитета Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки г. Витебска

_____ Ж.А.Нестеренко

СПИСОК

профессий (должностей) работающих, подлежащих предварительным
и периодическим медосмотрам в организациях образования
Октябрьского района г. Витебска

№ п/п	Организация, цех, участок	Профессия (должность)	Название организации образования	Класс условий труда, параметры вредных и опасных условий труда (факторов)	Периодичность медосмотра
1	Группы	Помощник воспитателя	Детский дом города Витебска	2 (приложение 3 к инструкции)	1 раз в год
			Специальный детский сад № 25 «Родничок» г. Витебска	2 (приложение 3 к инструкции)	1 раз в год
2	Пищеблок	Повар детского питания	Учреждения дошкольного образования	2 (приложение 3 к инструкции)	1 раз в год
3	Пищеблок	Кухонный рабочий	Детский дом	2 (приложение 3 к инструкции)	1 раз в год
			Учреждения дошкольного образования	2 (приложение 3 к инструкции)	1 раз в год
			Вспомогательная школа	2 (приложение 3 к инструкции)	1 раз в год
4	Прачечная	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Учреждения дошкольного образования	2 (приложение 3 к инструкции)	1 раз в год
5	Педагогиче ская служба	Педагоги	Организации образования	2 (приложение 3 к инструкции)	1 раз в год
6	Пищеблок	Кладовщик	Учреждения дошкольного образования	2 (приложение 3 к инструкции)	1 раз в год
7	Служба охраны	Сторож	Учреждения образования	2 (приложение 3 к инструкции)	1 раз в 3 года
8	Служба	Рабочий по	Организации	2 (приложение 3	1 раз в

	обслуживания	комплексному обслуживанию и ремонту здания и сооружений; Столяр; Уборщик служебных помещений; Дворник; Гардеробщик; Секретарь; Библиотекарь; Оператор ЭВМ; Инженер-программист; Инженер-электроник; Лаборант	образования	к инструкции)	3 года
--	--------------	--	-------------	---------------	--------

Основание:

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 28.04.2010 № 47 «Об утверждении инструкции о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих» (приложение 3)

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, ст. 228.

Начальник отдела по
образованию администрации
Октябрьского района
г. Витебска

_____ А.Г.Похолкин

Председатель Октябрьского районного
комитета Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки г. Витебска

_____ Ж.А.Нестеренко

**ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ
ЗА ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ТРУДА И ЕЕ РАЗМЕРЫ.**

Перечень доплат	Наименование учреждения образования	Наименование должности	Порядок установления доплат
За превышение предельной наполняемости групп	Учреждения дошкольного образования	Воспитатели помощники воспитателей	Ежемесячно за каждого ребенка сверх предельной наполняемости в соответствующей группе по решению руководителя учреждения.
За работу с библиотечным фондом учебников: при наличии 1000 экземпляров; за каждую последующую 1000 экземпляров.	Учреждения общего среднего образования	Заведующие библиотекой библиотекари	Предусматриваются ассигнования в целом на учреждение, но в объеме, не превышающем 20% от тарифной ставки первого разряда в месяц. Доплата производится как одному, так и нескольким работникам.

Основание: Приложение к постановлению Министерства образования Республики Беларусь 12.06.2002 №24.

Начальник отдела по
образованию администрации
Октябрьского района
г. Витебска

_____ А.Г.Похолкин

Председатель Октябрьского районного
комитета Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки г. Витебска

_____ Ж.А.Нестеренко

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОПЛАТА ЗА ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ТРУДА

Вид труда	Порядок установления дополнительной оплаты	Размер дополнительной оплаты	Нормативный документ
Совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	За фактически отработанное время по приказу руководителя учреждения	В пределах имеющейся вакансии (до тарифной ставки отсутствующего работника) в зависимости от объема выполняемых работ	Постановление МТ и СЗ РБ 21.01.2000 № 6
За работу в праздничные дни	За фактически отработанное время по приказу руководителя учреждения	В размере одинарной часовой тарифной ставки сверх месячного оклада	Ст.69 ТК.
За работу во вредных условиях (специальные группы для детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата)	За фактически отработанное во вредных условиях время по приказу руководителя учреждения	В соответствии с приказом ГУО «Специальный детский сад «Родничок» г. Витебска» от 22.11.2018 №44-0	Ст. 62 ТК.,
За работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) по приказу руководителя учреждения	40 % тарифной ставки (оклада) работника	Ст. 70 ТК., Постановление МТ и СЗ РБ от 21.01.2000 № 6

Начальник отдела по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска

А.Г.Похолкин

Председатель Октябрьского районного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки г. Витебска

Ж.А.Нестеренко

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование организации образования	Название профессий и должностей работников	Продолжительность основного отпуска
1	Отдел по образованию	Приемный родитель	56
2	Учреждения дошкольного образования	Заведующий заместитель заведующего по основной деятельности Воспитатель музыкальный руководитель Руководитель физического воспитания	42
		Учитель-дефектолог психолог	56
3	Специальные учреждения дошкольного образования (Специальный детский сад №25 «Родничок» г. Витебска)	Заведующий Заместитель заведующего по основной деятельности Воспитатель Психолог Учитель-дефектолог Музыкальный руководитель Руководитель физического воспитания	56
4	Учреждения общего среднего, специального образования	Директор Заместитель директора Учитель Воспитатель Педагог социальный Учитель-дефектолог Психолог	56
		Педагог дополнительного образования Руководитель самодеятельного коллектива аккомпаниатор	30

		Концертмейстер	
5.	Все учреждения образования	Инвалиды Лица моложе 18 лет	30

Основание:

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

Начальник отдела по
образованию администрации
Октябрьского района
г. Витебска

_____ А.Г.Похолкин

Председатель Октябрьского районного
комитета Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки г. Витебска

_____ Ж.А.Нестеренко

График выплаты заработной платы

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела по образованию
администрации Октябрьского района
г. Витебска

_____ А.Г.Похолкин

ПЛАН

мероприятий по улучшению условий и охраны труда
отдела по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска
на 2019 год

Цели в области охраны труда (ожидаемая экономическая или социальная эффективность)	Наименование мероприятия	Затраты на выполнение мероприятий, руб.		Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Отметка о выполнении мероприятий
		Планируемые	Фактические			
1. Обеспечить своевременное информирование работников о НПА, ТНПА в области охраны труда (все учреждения образования)	1.1.Обеспечить постоянную актуализацию базы НПА, ТНПА в области охраны труда в электронном виде, используя ИПС «Консультант +», журналы по охране труда, сайт нормотворческих органов, сайт «Охрана труда в Беларуси»			1-4 кварталы	Инженер по охране труда	
	1.2.Для учреждений образования комплектовать библиотеку НПА, ТНПА по охране труда в электронном виде и на бумажном носителе.	-		3 квартал	Инженер по охране труда	

_____ А.Г.Похолкин

_____ Ж.А.Нестеренко

	а. Пересмотр макета инструкций по охране труда для учреждений образования	-		2 квартал	Инженер по охране труда Рабочая группа	
	б. Пересмотр инструкций по охране труда для работников отдела			2 квартал	Инженер по охране труда	
	с. Организация в установленном порядке инструктажа работников отдела по вопросам охраны труда			при приеме на работу, 1 раз в полгода	Инженер по охране труда	
2. Обеспечить компетентность всех руководителей и специалистов (51 руководитель)	2.1. Обеспечить выполнение Плана подготовки и обучения по охране труда и пожарной безопасности руководителей и специалистов на 2019 год	600,00 внебюджетные средства		В течение года	Отдел по образованию, руководители учреждений образования	
3. Оказание методической и консультативной помощи 120	3.1. Обеспечение обучения и проверки знаний по охране труда	-		1-4 кварталы	Инженер по охране труда	
	3.2. Организация и проведение обучающих семинаров по актуальным вопросам охране труда			2- 4 кварталы	Отдел по образованию, райком профсоюзов	
	-Семинар-практикум с руководителями УО « Система управления охраной труда в учреждениях образования» -Контроль за состоянием производственного и детского травматизма.	-		1 квартал. 4 квартал	Отдел по образованию, райком профсоюзов	
	-Семинар по охране труда для руководителей и профсоюзного актива «День охраны труда»			2 квартал	Отдел по образованию, райком профсоюзов	
96	3.3. Оборудование кабинета по охране труда (отдел по образованию) в соответствии с требованиями	130,00 внебюджетные средства		2 полугодие	Учреждения образования, райком профсоюзов	

	3.4. Приобретение журнала по охране труда «Охрана труда и технологии безопасности»	100,00 внебюджетные средства		1-4 кварталы	Отдел по образованию	
	3.5. Разработка, издание, тиражирование информационных вестников, бюллетеней, инструкций, памяток и других материалов по охране труда.	120,00 внебюджетные средства		1-4 кварталы	Отдел по образованию, райком профсоюзов	
	3.6. Организация и проведение работы по пропаганде передовых методов по охране труда, предупреждению травматизма в учреждениях образования (выставки, смотры-конкурсы, семинары-совещания, лекции, доклады)	200,00 внебюджетные средства		1-4 кварталы	Отдел по образованию, райком профсоюзов	
	3.7. Накопление банка видеороликов по охране труда и пожарной безопасности	-		1-4 кварталы	Отдел по образованию, руководители учреждений образования	
	3.8. Принять участие в смотре-конкурсе по охране труда			1 квартал	Отдел по образованию, руководители учреждений образования	
4. Обеспечение контроля и снижения количества нарушений по охране труда	4.1. Проведение мониторинга организации безопасных условий труда в учреждениях образования	-		Согласно графика	Отдел по образованию	
5. Обеспечить выполнение работниками требований по СУОТ	5.1. Проводить ежемесячную оценку результативности функционирования СУОТ в учреждениях образования	-	-	ежеквартально	Инженер по охране труда, руководители учреждений образования	

_____ А.Г.Похолкин

_____ Ж.А.Нестеренко

	5.2. Проводить постоянную идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков и осуществлять корректирующие и предупреждающие мероприятия по управлению рисками для предотвращения возникновения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Систематически улучшать условия и безопасность труда на каждом рабочем месте					
6. Постоянное информирование работников учреждений образования и заинтересованных сторон о состоянии охраны труда	6.1. Размещение информации на сайте отдела по образованию по вопросам охраны труда	-		1-4 кварталы	Отдел по образованию, райком профсоюзов	
7. Вовлечение всего персонала учреждений образования в деятельность по охране труда	7.1. Проведение Дней, Недель и Месячников по охране труда	-		Согласно графика	Отдел по образованию, райком профсоюзов, руководители учреждений образования	
	7.2. Организация и проведение мероприятий, посвященных Всемирному дню охраны труда			28 апреля	Отдел по образованию, руководители учреждений образования	
8. Обеспечение пожарной безопасности объектов	8.1. Техническое обслуживание автоматической пожарной сигнализации	7560,00 бюджетные средства		1-4 кварталы	Отдел по образованию	

_____ А.Г.Похолкин

_____ Ж.А.Нестеренко

Все учреждения образования	8.2. Проведение мероприятий по испытанию внутренних пожарных кранов, рукавов, наружных гидрантов, запасных эвакуационных лестниц. Проверка актов	-		2 раза в год	Руководители учреждений образования	
Все учреждения образования	8.3. Техническое обслуживание приборов «Молния»	7659,0 бюджетные средства		1-4 кварталы	Отдел по образованию	
Все учащиеся, члены коллективов школ	8.4. Перезарядка огнетушителей	2030,0 бюджетные средства		3-4 кварталы	Руководители учреждений образования	
	8.5. Проводить учебу и инструктаж по пожарной безопасности со всеми работниками отдела			1 раз в полгода в соответствии с графиком	Инженер по охране труда	
	8.6. Проверять исправность огнетушителей в отделе и учреждениях образования				Инженер по охране труда, руководители учреждений образования	
	8.7. Контролировать исправность состояния электротехнического оборудования (компьютеры, электрочайники, множительная техника и т.д.) в отделе				Руководители подразделений отдела	
	8.8. Приобретение самоспасателей	25610,08 бюджетные средства		3 квартал	Отдел по образованию, руководители учреждений образования	
9. Приведение в соответствие с требованиями нормативно-правовых актов санитарно-бытового обеспечения	9.1. Приобретение чистящих и моющих средств	200,0 бюджетные средства		1-4 кварталы	Руководители учреждений образования	

_____ А.Г.Похолкин

_____ Ж.А.Нестеренко

работников						
Все учреждения образования	9.2. Приобретение спецодежды	1580.0 бюджетные средства		1-4 кварталы	Руководители учреждений образования	
Все учреждения образования	9.3. Приобретение и пополнение медицинских аптечек	170,00 внебюджетные средства		1-2 кварталы	Руководители учреждений образования	
10. Услуги по обеспечению безопасности	10.1. Электрофизические измерения сопротивления	6159.0 бюджетные средства		1-4 кварталы	Отдел по образованию	
Все учреждения образования	10.2. Ремонт и поверка средств измерения	13059.0 бюджетные средства		1-4 кварталы	Отдел по образованию	
Все учреждения образования	10.3. Гидравлические испытания и промывка систем отопления	21366.38 бюджетные средства		2-3 кварталы	Отдел по образованию	

Инженер по охране труда

С.В.Михайлова

СОГЛАСОВАНО

Протокол
Президиума Октябрьского райкома профсоюза
работников образования и науки г. Витебска
от _____ № _____

Председатель _____ Ж.А.Нестеренко

_____ А.Г.Похолкин

_____ Ж.А.Нестеренко