

## СОГЛАШЕНИЕ

между управлением образования Волковысского районного исполнительного комитета и Волковысской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы

Волковысский районный исполнительный комитет

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Дата 14.05.2022 № 53

Подпись 

1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено между управлением образования Волковысского районного исполнительного комитета и Волковысской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022-2024 годы), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022-2025 годы), Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2021 – 2024 годы, а также Соглашением между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

2. Сторонами Соглашения являются управление образования Волковысского районного исполнительного комитета (далее – управление образования) и Волковысская районная организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки в лице его руководящего органа – районного комитета (далее – районный комитет, Профсоюз) (далее – Стороны).

Управление образования признает районный комитет Профсоюза полномочным представителем работников организаций системы образования в соответствии с пунктом 4 Соглашения – членов Профсоюза – в коллективных переговорах.

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

4. Соглашение распространяется на нанимателя – управление образования, а также нанимателей – организации, подчиненные управлению образования и работников организаций системы образования – членов Профсоюза.





ежемесячно (но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь).

#### 14. Доплата за особые условия труда

Доплата за особые условия труда устанавливается руководителям в размерах от базовой ставки на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул.

Конкретные размеры доплаты определяются приказом начальника управления образования. Приказ издается на основании протокола заседания паритетной комиссии после согласования с райкомом Профсоюза.

Доплата за особые условия труда устанавливается руководителям за работу:

14.1. с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием в учреждениях специального образования - 50%;

14.2. с обучающимися (детьми), имеющими нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием в учреждениях дошкольного и общего среднего образования – 31%;

14.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей в государственном учреждении образования «Волковысский районный социально-педагогический центр» - 20%;

14.4. с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития в опорных учреждениях образования, региональных пунктах коррекционно – педагогической помощи – 20%;

14.5. с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями в учреждениях дошкольного и общего среднего образования – 20%;

14.6. с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных группах учреждения дошкольного образования при наличии в учреждении образования трех и более групп (классов) – 20%;

14.7. с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных группах учреждения дошкольного образования при наличии в учреждении образования двух групп (классов) – 15%;

14.8. с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных группах учреждения дошкольного образования при наличии в учреждении образования одной группы (класса) – 10%.

15. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается управляющему государственным учреждением «Волковысский районный






- 12.2. создание условий для проживания учащихся – 50%;
- 12.3. результативная работа попечительского совета, по привлечению гуманитарной помощи - 20%;
- 12.4. создание условий для проведения районных культурно - массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий – 20%;
- 12.5. организация платных образовательных услуг- 30%;
- 12.6. эффективное взаимодействие с социокультурными, общественными и иными организациями – 30%;
- 12.7. за организацию работы классов (групп) с изучением учебных предметов на повышенном уровне - 10 %;
- 12.8. применение эффективных методик, форм управленческой деятельности 20 %;
- 12.9. создание условий для работы с высокомотивированными учащимися – 20%;
- 12.10. работа по качественному обеспечению методического сопровождения образовательного процесса – 50%;
- 12.11. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями - 20%;
- 12.12. за работу по организации качественного и безопасного питания обучающихся - 30%;
- 12.13. за работу по оздоровлению обучающихся, в том числе в каникулярный период – 20%;
- 12.14. за организацию подвоза учащихся – 20%;
- 12.15. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов - 20%.
- 12.16. за создание условий для питания работников – 20%.
- 12.17. за наставничество по приказу управления образования – 20%;
13. Помимо стимулирующих надбавок за высокие достижения в труде, указанных в пункте 12, могут выплачиваться единовременные надбавки за высокие достижения в труде по приказу начальника управления образования в пределах финансовых средств, направляемых на эти цели за:
- 13.1. выполнение особо важных заданий Волковысского районного исполнительного комитета, управления образования - 10 базовых величин;
- 13.2. успешную работу в чрезвычайных ситуациях – 10 базовых величин;
- 13.3. подготовку и проведение мероприятий:
- 13.3.1. республиканского уровня – 20 базовых величин;
- 13.3.2. областного и межрайонного уровня - 15 базовых величин;
- 13.3.3. районного уровня – 10 базовых величин.
- 13.4. Руководителям, имеющим 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» - 2 базовые величины






- повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

- другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата.

6. Надбавки устанавливаются приказом начальника управления образования по согласованию с райкомом профсоюза на квартал по подпунктам п.12. Приказ издаётся на основании протокола заседания паритетной комиссии по распределению премий, стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – комиссия).

7. Выплата надбавок руководителям учреждений по подпунктам п.12 производится ежемесячно за фактически отработанное время.

8. Руководителям учреждений, принятым на работу в течение месяца, надбавка за высокие достижения в труде устанавливается в размере 100 процентов оклада со дня принятия на работу по последнее число текущего месяца.

9. Руководителю учреждения, проработавшему неполный месяц, за который производится осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат, в связи с переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

10. В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные стимулирующие и компенсирующие выплаты, перерасчету не подлежат.

## II. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК, ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

11. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается в дифференцированных размерах от оклада руководителя в зависимости от уровня сложности, напряженности и интенсивности труда, качества и объема выполняемых работ.

На установление руководителям надбавки за высокие достижения в труде направляются средства в размере 15 процентов от суммы окладов работников учреждения образования. Размеры надбавки за высокие достижения в труде определяются приказом начальника управления. Приказ издаётся на основании протокола заседания комиссии после согласования с райкомом Профсоюза.

По решению начальника управления образования надбавка по согласованию с райкомом Профсоюза может не устанавливаться либо может быть уменьшена в связи со снижением напряженности и интенсивности труда, объема выполняемых работ, некачественное исполнение функциональных обязанностей.

12. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается руководителям за:

12.1. обеспечение устойчивого функционирования и развития учреждения образования – 20%;






Приложение 15  
УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления образования  
Волковысского райисполкома  
М.Б.Семенчик



**ПОЛОЖЕНИЕ**

о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат руководителям государственных учреждений образования, подчиненных управлению образования Волковысского районного исполнительного комитета

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством (далее – стимулирующие и компенсирующие выплаты).

2. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения руководителей государственных учреждений образования, подчиненных управлению образования Волковысского районного исполнительного комитета (далее – руководители) за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности руководителей в повышении эффективности деятельности, компенсирующих выплат – за работу с особыми условиями труда.

3. На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждений образования, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

4. Стимулирующие и компенсирующие выплаты установленные законодательством осуществляются в размерах и порядке, определенном для работников бюджетных организаций.

5. Стимулирующие и компенсирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. Выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (за исключением единовременных надбавок за высокие достижения в труде, указанные в пункте 13):

- временной нетрудоспособности;
- социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования);
- трудовых отпусков;



4.19.1. нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі» – 7 базовых величин;

4.19.2. Грамотой и Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – 5 базовых величин.

4.20. В связи с награждением другими государственными и ведомственными наградами размер премии за высокие достижения в труде устанавливается согласно положениям о соответствующих наградах.

4.21. За многолетний плодотворный труд и значительный личный вклад в повышение авторитета учреждения образования и в связи со значимыми датами руководителя (50,55,60,65 лет) – 5 базовых величин.

4.22. За создание положительного имиджа учреждения образования и в связи с празднованием Дня защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, Дня женщины, Дня Труда- 1 Мая, Дня учителя и Нового года – 3 базовые величины.

В случае изменений условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные премии пересмотру не подлежат.

#### 5. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ЗА СЧЕТ СУММ ПРЕВЫШЕНИЯ ДОХОДОВ НАД РАСХОДАМИ ОТ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Премирование руководителей учреждений за счет средств из сумм превышения доходов над расходами от приносящей доходы деятельности осуществляется согласно приказу начальника управления образования по согласованию с районным комитетом Профсоюза. Конкретный размер премии по пункту 5 устанавливается по итогам работы за квартал в процентах от оклада и выплачивается ежеквартально из сумм превышения доходов над расходами от приносящей доходы деятельности учреждения.

5.2. Установление премии осуществляется следующим образом: за каждый процент, превышающий темп роста 100% к аналогичному периоду прошлого года поступления средств от приносящей доходы деятельности, дополнительно устанавливается 1% оклада на квартал, но не более 100% при наличии средств.

СОГЛАСОВАНО

Постановление Президиума райкома Профсоюза  
от 28.04.2022 № 11/65

Начальник управления образования  
Волковысского райисполкома  
М.Б.Семенчик

Председатель  
организации  
профессионального  
работников образования и науки  
районной  
Белорусского  
союза

Т.А.Газизова



4.10. Приобретение средств обучения, оборудования за счет собственных средств – 20%.

4.11. Назначение размера премии руководителям государственных учреждений образования может производиться по нескольким основаниям, при этом проценты суммируются.

Кроме оснований, предусмотренных пунктами 4.1- 4.10, руководители могут премироваться единовременно независимо от фактически отработанного времени:

4.11. за призовые места по итогам республиканских предметных олимпиад, научно-исследовательских конкурсов (при наличии нескольких призовых мест размер премии назначается разово по лучшему результату):

4.11.1. 1 место – 8 базовых величин;

4.11.2. 2 место – 6 базовых величин;

4.11.3. 3 место – 4 базовые величины.

4.12. за призовые места республиканских конкурсов, соревнований, методических выставок (при наличии нескольких призовых мест размер премии назначается разово по лучшему результату одного мероприятия):

4.12.1. 1 место – 5 базовых величины;

4.12. 2. 2 место – 4 базовые величины;

4.12. 3. 3 место – 3 базовые величины.

4.13. за призовые места по итогам областных предметных олимпиад, смотров, конкурсов, соревнований, методических выставок (при наличии нескольких призовых мест размер премии назначается разово по лучшему результату одного мероприятия):

4.13.1. 1 место – 4 базовые величины;

4.13.2. 2 место – 3 базовые величины;

4.13.3. 3 место – 2 базовые величины;

4.14. за призовые места по итогам районных предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, методических выставок (при наличии нескольких призовых мест размер премии назначается разово по лучшему результату одного мероприятия):

4.14.1. 1 место – 1,5 базовых величины;

4.14.2. 2 место – 1 базовая величина;

4.14.3. 3 место – 0,5 базовые величины.

4.15. За закрепление молодых специалистов (после 2-х и 5-ти лет обязательной работы по распределению) – 1 базовая величина за каждого педагога по факту на 1 сентября.

4.16. За заключение целевых договоров для поступления на педагогические специальности – 2 базовые величины за каждого по факту поступления.

4.17. За своевременное предоставление информации, способствующей выявлению преступлений против половой неприкосновенности несовершеннолетних – 20%.

4.18. При награждении благодарственными письмами Волковысского районного исполнительного комитета, районного Совета депутатов по согласованию с районным комитетом профсоюза – 2 базовые величины.

4.19. В связи с награждением:





- временной нетрудоспособности;
- социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования);
- трудовых отпусков;
- повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;
- другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата.

3.3. Руководителю, проработавшему неполный месяц, за который производится выплата премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, выплата премии производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

3.4. Предложения о премировании руководителей вносятся на рассмотрение паритетной комиссии.

3.5. Окончательное решение о премировании принимается начальником управления образования. Приказ издается на основании протокола заседания паритетной комиссии после согласования с райкомом Профсоюза.

#### 4. РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. Добросовестное и качественное выполнение функциональных обязанностей, соблюдение требований санитарно-гигиенического режима, пожарной безопасности, санитарного состояния зданий и территории учреждения образования - 20%.

4.2. Создание безопасных условий пребывания обучающихся и работников, отсутствие случаев травматизма, соблюдение обязательств по коллективному договору - 20%.

4.3. Подготовка учреждения образования к началу учебного года:

4.3.1. при полном выполнении плана подготовки к началу учебного года – 80%;

4.3.2. при незначительных замечаниях, требующих доработки – 50%;

4.4. Подготовка учреждения образования к оздоровительному сезону:

4.4.1. при наличии оздоровительных лагерей с дневным пребыванием - – 20%;

4.4.2. при наличии оздоровительных лагерей с дневным и круглосуточным пребыванием – 40%;

4.5. Работа в составе творческих групп, организационных комитетов при подготовке районных, областных мероприятий – 20%.

4.6. Выполнение доведенных показателей по сбору вторичных материальных ресурсов – 10% (за каждый показатель).

4.7. Экономия топливно-энергетических ресурсов – 10%.

4.8. Отсутствие замечаний по итогам проверок, мониторингов - 30%.

4.9. Проведение ремонтных работ по обеспечению функционирования учреждения образования собственными силами без заключения договоров с подрядными организациями – 30%.






УТВЕРЖДАЮ  
 Начальник управления образования  
 Волковысского райисполкома  
 М.Б.Семенчик



## ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании руководителей государственных учреждений образования, подчиненных управлению образования Волковысского районного исполнительного комитета

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о премировании разработано в соответствии Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетной сферы» с изменениями и дополнениями.

1.2. Положение предусматривает совершенствование системы премирования руководителей государственных учреждений образования, подчиненных управлению образования Волковысского районного исполнительного комитета (далее – руководители). Премия является материальным поощрением за достижение руководимыми ими учреждениями определенных количественных и качественных показателей в работе, а также за внесение личного вклада в развитие и совершенствование системы образования района.

1.3. Основные цели премирования:

- обеспечение усиления мотивации руководителей в решении стратегических и текущих задач, стоящих перед государственными учреждениями образования;
- повышение материальной заинтересованности руководителей в качестве образовательной, учебно-методической, научно-исследовательской работы;
- повышение эффективности и качества труда, достижение наилучших результатов в работе;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

### 2. ИСТОЧНИКИ ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Источниками средств, направленных на премирование, являются:

2.1.1. бюджетные средства, выделяемые на премирование работников в размере 20% от суммы окладов работников;

2.1.2. средства от приносящей доходы деятельности в размере 20% окладов работников;

2.1.3. неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

### 3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Премирование руководителей производится по итогам работы за месяц в процентах от оклада и выплачивается ежемесячно.

3.2. Премия начисляется за фактически отработанное время (кроме подпунктов 4.11 - 4.22). Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:






**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**

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

- 1.Кладовщик
- 2.Кастелянша
- 3.Сторож
- 4.Водитель
- 5.Заместитель директора по хозяйственной работе (заведующий хозяйством); работники, выполняющие обязанности кассиров
- 6.Работы по приему на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, пищеблоках, хранилищах, в камерах хранения, кладовых, гардеробах; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся на туристических базах, в общежитиях, в учреждениях дополнительного образования (центрах, клубах, станциях, детских студиях, комнатах по месту жительства, оздоровительных лагерях).
7. Работы по продаже (отпуску) товаров (продукции, их подготовке к продаже, независимо от форм торговли и профиля организации.
8. Работы по сбору, хранению и переработке всех видов лома и отходов драгоценных металлов и другие....

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

Начальник управления образования  
Волковысского районного  
исполнительного комитета

М.Б.Семёнчик

Председатель Волковысской  
районной организации  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки

Т.А.Газизова



Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в календарных днях	0	0	4	7	14	21	28
--	---	---	---	---	----	----	----

Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 575 от 14.06.2014г. «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда», приложение.

#### Размеры доплат

Классы условий труда	Доплата за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу, процентов базовой ставки
3-й класс (вредные условия труда):	
3.1 (1-я степень вредности)	0,03
3.2 (2-я степень вредности)	0,04
3.3 (3-я степень вредности)	0,05

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

- Санаторные учреждения дошкольного образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития, санаторные школы-интернаты, санаторные группы в учреждениях образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития
- специальные лечебно-воспитательные учреждения, учреждения специального образования, центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные классы (группы) в учреждениях образования и дома ребенка (группы) для детей с интеллектуальной недостаточностью и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, слепоглохих детей

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

Начальник Управления образования  
Волковысского районного  
исполнительного комитета

М.В.Семёнчик



Председатель Волковысской  
районной организации  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки

Т.А.Газизова





## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих и профессий рабочих, имеющих право на дополнительный отпуск, доплаты и сокращенную продолжительность рабочего времени за работу во вредных условиях труда

№ п/п	Код, наименование профессии рабочего, служащего должности	Продолжительность дополнитель. отпуска (календ. дней)*	Сокращенная продолжительность рабочего времени (часов в неделю)**	Доплата (в процентах базовой ставки за час работы в условиях, соответствующих классу*
1	2	3	4	5
1.	8331-001 Водитель автомобиля (автобуса)			
2.	8322-001 Водитель автомобиля (легкового)			
3.	Врач - педиатр		35**	
4.	Дворник			
5.	Кочегар котельной			
6.	Кухонный рабочий			
7.	Повар			
8.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды			
9.	Шеф-повар			

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

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

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

Гигиеническая классификация условий труда	Классы условий труда						
	1-й класс – оптимальные условия труда	2-й класс – допустимые условия труда	3-й класс – вредные условия труда				4-й класс – опасные условия труда
			1-я степень (3.1)	2-я степень (3.2)	3-я степень (3.3)	4-я степень (3.4)	



**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий рабочих и должностей служащих, которым по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания, с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места приема пищи

1. Воспитатель
2. Воспитатель дошкольного образования
3. Помощник воспитателя
4. Сторож
- и другие....

Порядок предоставления.

Время для приема пищи устанавливается примерно в середине рабочего дня (смены) или через 4 часа от начала рабочего дня (смены) продолжительностью 20 минут и более, по усмотрению Нанимателя.

Место приема пищи указывается в каждом случае индивидуально... комната для приема пищи, иное помещение или рабочее место работника.

Основание: часть 3 статьи 134 Трудового кодекса Республики Беларусь

Начальник управления  
образования Волковысского  
районного исполнительного  
комитета

М.Б. Семёнчик



Председатель Волковысской  
районной организации  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки

Т.А. Газизова





## Приложение № 10

## Список

должностей служащих и профессий рабочих, подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 № 117

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90

1. Шеф-повар, заведующий производством
2. Повар
3. Кухонный рабочий
4. Кладовщик
5. Заведующий учреждением дошкольного образования
6. Воспитатель
7. Воспитатель дошкольного образования
8. Помощник воспитателя
9. Директор оздоровительного лагеря
10. Уборщик помещений
11. Кастелянша
12. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
13. Заместитель по основной деятельности

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

Начальник управления  
образования  
районного  
комитета

управления  
Волковысского  
исполнительного

М.Б. Семёнчик



Председатель  
районной  
Белорусского  
союза работников образования и  
науки

Т.А. Газизова





## Приложение № 9

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих и профессий рабочих, на период отпусков которых требуется замена

1. Бухгалтер
2. Водитель автомобиля
3. Воспитатель, воспитатель дошкольного образования
4. Дворник
5. Делопроизводитель
6. Заместитель директора по хозяйственной работе (заведующий хозяйством)
7. Заведующий сектором, руководитель группы
8. Инспектор по кадрам
9. Кастелянша
10. Кладовщик
11. Конюх
12. Кухонный рабочий (за исключением учреждений общего среднего образования).
13. Повар детского питания (повар) (за исключением учреждений общего среднего образования)
14. Помощник воспитателя
15. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
16. Секретарь
17. Сторож
18. Уборщик помещений учреждений дошкольного образования всех типов и наименований, школ-интернатов всех типов и наименований, специальных учреждений образования всех типов и наименований
19. Уборщик территорий
20. Шеф-повар
21. Экономист

Начальник управления  
образования Волковысского  
районного исполнительного  
комитета

М.Б. Семёнчик



Председатель Волковысской  
районной организации  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки

Е.А. Газизова



**ПЕРЕЧЕНЬ**

помещений, которые оснащаются аптечками первой помощи

Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23.06.2008 № 356-З

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

1. Кабинет химии
2. Кабинет физики
3. Кабинет информатики
4. Кабинет биологии
5. Учебные мастерские
6. Кабинет обслуживающего труда
7. Спортивный зал
8. Пищеблок
9. Прачечная
10. Бассейн
11. ....

**Примечание.**

«Состав вложений в аптечки первой помощи устанавливается нанимателями локальными распорядительными документами, исходя из фактической потребности и специфики работы». Разъяснение Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 02-3-06/738-365 от 30.06.2015

Локальный распорядительный документ - приказ руководителя, согласованный с профсоюзом, определяющий перечень вложений в аптечку первой помощи для конкретных помещений.

Начальник управления  
образования Волковысского  
районного исполнительного  
комитета

  
М.Б. Семёнык



Председатель Волковысской  
районной организации  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки

  
Г.А. Газизова





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

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;
- при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
- по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) по инициативе организации здравоохранения:

- при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;
- при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);
- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Начальник управления  
образования Волковысского  
районного исполнительного  
комитета



М.Б. Семеник

Председатель Волковысской  
районной организации  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки



Т.А. Газизова

	дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	
17.	Приложение 3 П.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта	1 раз в год

**Примечание.** Предварительный медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса.

**Периодические** медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса. Проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года.

Срок проведения очередного медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.






	и ремонту зданий и сооружений	расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	
12.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Приложение 1 П.1.2.3. синтетические моющие средства (А) Приложение 3 П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья)	1 раз в два года  1 раз в год
13.	Уборщик помещений	Приложение 1 П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) Приложение 3 П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года  1 раз в два года
14.	Учитель трудового обучения	Приложение 3 П.12.Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	1 раз в два года
15.		Приложение 3 П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год
16.		Приложение 3 П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение	1 раз в год

		<p>обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше)</p> <p>П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования</p>	1 раз в год
10.	Помощник воспитателя	<p>Приложение 1</p> <p>П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование</p> <p>Приложение 3</p> <p>П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)</p> <p>П.22. Работы в учреждениях образования для детей детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), связанные с непосредственным обслуживанием детей,</p> <p>П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей</p>	<p>1 раз в два года</p> <p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию	<p>Приложение 3</p> <p>П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на</p>	1 раз в два года






		П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
6.	Кухонный рабочий	Приложение 1 П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в 2 года  1 раз в год
7.	Мастер производственного обучения	Приложение 1 1.2.5 смесь углеводородов (К); бензины Приложение 3 П.12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции) П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год  1 раз в два года  1 раз в год
8.	Кочегар котельной	Приложение 1 П.2.7. пыль животного и растительного происхождения (А): древесины, торфа и другие П.3.7. углеродные пыли (уголь)	1 раз в два года
9.	Повар Шеф-повар	Приложение 3 П.5.4. нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены,	1 раз в 2 года




## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих и профессий рабочих,  
подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих»

Примечание. Класс условий труда определяется в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

№ п/п	Наименование профессий рабочих, должностей служащих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1.	Водитель	Приложение 1 1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины 5.4. нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе продолжительностью более 25 % времени рабочей смены, (класс условий труда 3.1 и выше) Приложение 3 30. Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров	1 раз в два года  1 раз в два года  1 раз в год
2.	Грузчик	Приложение 3 П.20. Работы где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта	1 раз в год
3.	Дворник Уборщик территорий (при покосе травы бензокосилкой)	Приложение 1 1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины	1 раз в два года
4.	Кастелянша	Приложение 3 П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья)	1 раз в год
5.	Кладовщик	Приложение 3	






## Приложение № 6

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих и профессий рабочих, которым вводится суммированный учет рабочего времени (месяц, квартал, полугодие, год)

№ п/п	Наименование профессии, должности	Конкретный учетный период
1	Кочегар котельной	
2	Сторож	
3	Воспитатель дошкольного образования (воспитатель)	
4	Помощник воспитателя	
5	Врач	
6	Медицинская сестра	
7	Руководитель физического воспитания учреждений общего среднего образования	
8	Другие	

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Примечание: Конкретный перечень профессий и должностей работников, учетный период (месяц, квартал, полугодие, год) определяется коллективным договором учреждения, организации

Начальник управления образования Волковысского районного исполнительного комитета

  
М.Б. Семенчик



Председатель Волковысской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки

  
Т.А. Лазизова



**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей служащих и профессий рабочих, которым по решению нанимателя, согласованному с Профсоюзом, может вводиться разделение рабочего дня (смены) на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов


1. Воспитатель
2. Воспитатель дошкольного образования
3. Педагог социальный
4. Педагог-психолог
5. Помощник воспитателя
6. Водитель автомобиля
7. Повар
8. Другие рабочие

**Примечание:** Перечень работников, которым рабочий день может быть разделен на части, устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом (статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь).  
Оплата труда таким работникам может производиться путем установления надбавки за высокие достижения в труде в размерах, предусмотренных соответствующими положениями (постановление Министерства образования Республики Беларусь № 71 от 03.06.2019).

Начальник управления  
образования Волковьского  
районного исполнительного  
комитета

 М.Б.Семенчик

Председатель Волковьской  
районной организации  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки

 Т.А.Газизова



**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий рабочих и должностей служащих, занятых на работах с вредными веществами, дающих право на обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. № 260 «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами»

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь 19.03.2002 № 34/12

№ п/п	Наименование профессий рабочих, должностей служащих	Перечень вредных веществ
1	Кочегар котельной	
2	Оператор хлораторной установки	
3	.....	

**Примечание:**

Не допускаются:

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

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

1. Молоко выдается работнику по 0,5 литра за рабочий день (смену) независимо от его продолжительности при фактической занятости на работах согласно перечню организации не менее половины продолжительности рабочего дня (смены), установленной законодательством.

2. Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях. При невозможности приобретения молока в расфасованном виде оно должно предварительно подвергаться пастеризации или кипячению.

3. Затраты на обеспечение работников молоком по установленным нормам осуществляются за счет средств бюджета.

Начальник управления образования  
Волковысского районного  
исполнительного комитета  
М.В.Семенчик



Председатель Волковысской районной  
организации Белорусского  
профессионального союза работников  
образования и науки  
Т.А.Газизова



18.	Инспектор по кадрам, инспектор	2	5
19.	Инструктор по физкультуре	2	5
20.	Инструктор-методист	2	5
21.	Культурорганизатор	2	5
22.	Методист	2	5
23.	Музейный смотритель	3	3
24.	Начальник отдела	1	6
25.	Начальник, руководитель группы	1	5
26.	Педагог дополнительного образования	2	5
27.	Педагог-организатор	2	5
28.	Педагог социальный	2	5
29.	Режиссер	2	5
30.	Секретарь	3	4
31.	Секретарь учебной части	3	4
32.	Техник	2	4
33.	Художник-оформитель	2	3
34.	Руководитель образцовых коллективов (студий)	2	5
35.	Шеф-повар	1	6
36.	Экономист	2	5

Начальник управления образования Волковисского районного исполнительного комитета

М.Б.Семёнчик

Председатель Волковисской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки

Т.А.Газизова



## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих и профессий рабочих, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 408 от 18.03.2008 года «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день»

Примечание: За исключением категорий работников, определенных постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 1695 от 10.12.2007 г. «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день», № 100 от 25.01.2008 г. «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней»

№ п/п	Должность	Код категории	Дополнительный отпуск (календ.дней до ...)
1.	Аккомпаниатор, концертмейстер УДО	2	3
2.	Библиотекарь	2	5
3.	Бухгалтер	2	5
4.	Водитель автомобиля (автобуса, легкового, грузового)	3	4
5.	Главный бухгалтер	1	7
6.	Делопроизводитель	3	4
7.	Директор учреждения дополнительного образования (УДО)	1	6
8.	Заведующий:		
9.	- методкабинетом	1	6
10.	- библиотекой	1	6
11.	- отделом	1	5
12.	- сектором	1	5
13.	- хозяйством	1	5
14.	Заместитель главного бухгалтера	1	6
15.	Заместитель директора УДО	1	5
16.	Заместитель директора по хозяйственной работе	1	5
17.	Инженер	2	5

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

№ п/п	Наименование профессий рабочих, должностей служащих	Наименование средств
1.	Водитель автомобиля	Смывающие
2.	Дворник	Смывающие, обезвреживающие
3.	Заведующий лабораторией	Смывающие
4.	Кастелянша	Смывающие
5.	Кладовщик	Смывающие
6.	Конюх	Смывающие, обезвреживающие
7.	Кухонный рабочий	Смывающие, обезвреживающие
8.	Кочегар котельной	Смывающие
9.	Лаборант	Смывающие
10.	Мастер производственного обучения, занятый в механических, слесарных и столярных мастерских; занятый на вождении	Смывающие
11.	Оператор хлораторной установки	Смывающие, обезвреживающие
12.	Подсобный рабочий	Смывающие
13.	Повар	Смывающие
14.	Помощник воспитателя	Смывающие
15.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Смывающие, обезвреживающие
16.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Смывающие, обезвреживающие
17.	Сторож	обезвреживающие
18.	Уборщик помещений	Смывающие
19.	Уборщик территорий	Смывающие, обезвреживающие
20.	Учитель трудового обучения	Смывающие
21.	Художник-оформитель	Смывающие

Начальник управления образования Волковысского районного исполнительного комитета

 М.Б.Семёнчик

Председатель Волковысской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки

 Т.А.Газизова



	работе: в процедурных кабинетах,		обеспечивающем ежедневную смену, но не более 5
4	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	Комплект медицинский	3

\*Комплект медицинский включает рубашку, брюки и головной убор (колпак, шапочка или косынка).

Начальник управления образования  
Волковысского районного  
исполнительного Комитета



М.Б. Семёнчик

Председатель Волковысской  
районной организации  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки



Т.А. Газизова

9.	Воспитатель 2331-002 воспитатель-методист	Халат х/б	12	3
10.	Шеф-повар 1412-015	Халат х/б Колпак или косынка х/б Ботинки или тапочки кожаные	12 6 12	4 4 2
11.	Повар 5120-003	Халат х/б Передник х/б Ботинки или тапочки кожаные Колпак х/б Фартук клеенчатый с нагрудником	12 6 12 6 6	4 4 2 4 2

### III Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды для медицинских работников учреждений образования системы Министерства образования Республики Беларусь

Основание. Об установлении норм оснащения санитарной одеждой работников государственных организаций здравоохранения, за исключением государственных организаций здравоохранения, оказывающих скорую (неотложную) медицинскую помощь, организаций медицинской техники, баз хранения медицинской техники и имущества, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 19 от 13 марта 2012г.

№ п/п	Наименование профессии рабочего, должности служащего	Наименование санитарной одежды	Количество (на одного работника)
2	Врачи-специалисты 2212-003	Халат Колпак (шапочка) или косынка	3 3
2.3	дополнительно при работе: процедурных (прививочных) кабинетах,	Комплект медицинский	В количестве, обеспечивающем ежедневную смену, но не более 5
3	Медицинские работники со средним специальным образованием по профилю образования «Здравоохранение» 3221-001	Халат Колпак (шапочка) или косынка	3 3
3.1	дополнительно при	Комплект медицинский	В количестве,



## образования Республики Беларусь» от 13 ноября 2000 г. № 50.

№ п/п	Наименование профессии рабочего, должности служащего	Наименование санитарно-гигиенической одежды	Сроки носки в месяцах	Кол-во комплектов
1.	Заведующая детским садом	Халат хлопчатобумажный	12	2
2.	Помощник заведующей по хозяйственной части	Халат х/б	12	3
3.	Кастелянша	Халат х/б Косынка х/б	12 6	3 3
4.	Кладовщик	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинированные	12 6 3	4 2 2
5.	Кухонный рабочий	Халат х/б Передник х/б Ботинки или тапочки кожаные Колпак или косынка х/б Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей подкладке	12 6 12 6 6 До износа 3 48	4 5 2 4 3 2
6.	Помощник воспитателя 5312-001	<u>Для уборки помещений:</u> Халат х/б Перчатки резиновые <u>Для раздачи пищи:</u> Фартук х/б Косынка х/б <u>Для мойки посуды:</u> Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые <u>Для уборки туалета:</u> Халат х/б Фартук клеенчатый	12 До износа 3 6 6 6 До износа 12 6	3 3 3 2
8.	Зам.по основной деятельности	Халат х/б	12	2




		помещений <u>дополнительно:</u> полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) перчатки резиновые <u>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</u> фартук прорезиненный с нагрудником нарукавники прорезиненные перчатки резиновые <u>Зимой при уборке неотапливаемых помещений дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный) полусапоги кожаные утепленные	В Вн Бм Бм Бм Тн Тн20	12 До износа До износа До износа До износа 36 36
23.	Учитель трудо- вого обучения 2332-003, мастер произ- водственного обучения (2322-001), постоянно занятые работой в механических, слесарных и столярных мастерских	<u>Постоянно занятый в механических, слесарных и столярных мастерских</u> Очки защитные Костюм или халат х/б	О ЗМи	До износа 12
24.	Художник- оформитель 2166-011	Халат х/б Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	12 До износа

## II. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды работникам детских дошкольных организаций

Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь  
«О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств  
индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных  
заведений,  
учреждений, организаций и предприятий системы  
Министерства






19.	Рабочий по уходу за животными 5164-007	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Жилет утепленный из вискозно-лавсановой ткани Ботинки кожаные	ЗМи Тн Ми	12 12 24 12
20.	Педагог дополнительного образования (клуба по интересам, коллектива, любительского объединения, секции, студии, туристической группы и других) 2359-034	<u>При работе, связанной с загрязнениями:</u> халат хлопчатобумажный перчатки трикотажные	ЗМи Ми	До износа До износа
21.	Сторож 5414-008	<u>При работе сторожем:</u> костюм х/б ботинки кожаные <u>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> полушубок головной убор зимний валяная обувь галоши на валяную обувь рукавицы утепленные	ЗМи Ми Тн Вн В Тн Тн20 Тн	12 12 36 Дежурный 24 Дежурный 36 48 24 До износа
22.	Уборщик помещений 9112-001	Халат х/б Перчатки трикотажные <u>При влажной уборке</u>	ЗМи Ми	12 До износа




16.	Подсобный рабочий 9622-001	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные с защитным носком Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Очки защитные <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ</u> <u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном <u>При работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно:</u> каска защитная <u>Зимой при наружных работах дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани валяная обувь галоши на валяную обувь	ЗМи Ми Ми Мп Мун 50 В Ми ЗП  Вн  Тн  Тн 20	12 12 12 24 До износа До износа  24  Дежурная  36  48 24
17.	Рабочий по стирке и ремонт-ту спецодежды 8154-070	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником) Тапочки кожаные Полусапоги резиновые Перчатки х/б Перчатки резиновые Нарукавники прорезиненные (нарукавники ПВХ)	ЗМи  Вн  Ми В Ми Вн Вн	12 12 До износа  12 12 До износа До износа Дежурный
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 7119-001	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитные <u>При наружных работах зимой дополнительно</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Вн О  Тн	12 12 1 До износа До износа  36



		сапоги для работников сельского хозяйства	Тн 20	24
		рукавицы утепленные	Тн	До износа
13.	Мастер производственного обучения 2321-001	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12
		Ботинки кожаные	Ми	24
		<u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36
14.	Кочегар котельной 8182-020	Костюм х/б	ЗМи	12
		Головной убор из х/б ткани	ЗМи	12
		Ботинки кожаные	Ми	12
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
		Очки защитные	ЗН	До износа
		<u>При ручной загрузке котлов, работающих на твердом топливе:</u> костюм из парусины полульняной с огнезащитной отделкой	Тр	12
		головной убор из парусины полульняной с огнезащитной пропиткой		12
		ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12
		рукавицы брезентовые	Тп 100 Тр	До износа
		очки защитные	ЗНД	До износа
		<u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36
		валяная обувь	Тн 20	48
		галoши на валяную обувь	Тн 20	24
15.	Оператор хлораторной установки 8189-029	Костюм суконный	Яа	6
		Фартук прорезиненный	Вн	Дежурный
		Белье нательное	Яа	6
		Берет суконный		12
		Рукавицы х/б с накладками или рукавицы суконные	Ми/Яа	2
		Перчатки резиновые	В	До износа
		Нарукавники прорезиненные	Яа	Дежурные
		Сапоги резиновые	Вн	9
		Противогаз		До износа
		Очки защитные	О	До износа

11. Кладовщик 4321-002	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ</u> <u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые <u>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях</u> <u>дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани валяная обувь галоши на валяную обувь рукавицы утепленные	ЗМи  Ми 3 Ми  Вн  В  Тн  Тн 20  Тн	12 12 12 6 До износа  Дежурный  24  36  48 24 До износа
12. Конюх 9332-002	Костюм х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Головной убор из х/б ткани Сапоги кирзовые Рукавицы комбинированные Нарукавники прорезиненные <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ</u> <u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые морозостойкие <u>В холодный период года</u> <u>дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани <u>Зимой дополнительно:</u> головной убор зимний	ЗМи Вн  Ми Ми Вн  Вн  ТнВ  Тн	12 Дежурный  12 12 До износа Дежурные  Дежурный  24  36  36



6.	Заведующий хозяйством 1219-009	Костюм х/б (халат х/б) Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми  Тн	12 До износа  36
7.	Инженер по охране труда 2149-022	Костюм х/б (халат х/б) Ботинки кожаные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми  Тн	18 24  36
8.	Инженер-программист (программист) 2514-001	Халат из х/б антистатической ткани	3МиЭс	18
9.	Инженер-энергетик 2151-033	Костюм х/б (халат х/б) <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми  Тн	12  36
10.	Кастелянша 5151-010	Халат х/б Фартук х/б с нагрудником Головной убор из х/б ткани Полуботинки кожаные или тапочки кожаные Перчатки трикотажные Перчатки резиновые <u>При сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и тому подобного</u> <u>дополнительно:</u> респиратор <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми 3Ми  Ми 3 Ми Вн      Тн	12 До износа 12 24 12 До износа До износа      До износа 36

	Водитель автомобиля (автобуса) 8331-001	вместо костюма х/б перчатки хлопчатобумажные		
2.	Гардеробщик 9621-002	Халат х/б Тапочки кожаные <u>При влажной уборке полов</u> <u>дополнительно:</u> галoши резиновые (туфли цельнорезиновые)	ЗМи 3  Вн	12 12  12
3.	Грузчик 9333-001	<u>При выполнении работ по</u> <u>погрузке и выгрузке прочих</u> <u>грузов и материалов:</u> куртка брезентовая или комбинезон хлопчатобумажный брюки хлопчатобумажные с брезентовыми наколенниками плащ непромокаемый	ЗМи  ЗМи	12  12  дежурный
4.	Дворник 9613-001  Уборщик территорий 9613-003	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками <u>Зимой дополнительно:</u> куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке валяная обувь галoши на валяную обувь <u>В остальное время года</u> <u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый сапоги резиновые	Ми Ми  Ми Ми  Тн Тн Тн В  Вн В	12 12  12 2  36 36 48 24  36 24
5.	Заведующий лабораторией 1345-006	<u>При проведении</u> <u>лабораторных,</u> <u>исследовательских работ:</u> халат хлопчатобумажный	ЗМи	12



## ПЕРЕЧЕНЬ

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

Основание: Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 № 50);  
 Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110;  
 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2009 № 93;  
 Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209

№ п/п	Наименование профессии рабочего, должности служащего Код профессии рабочего, должности служащего	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5
I.	Водитель автомобиля (грузового) 8332-001	Костюм хлопчатобумажный	Ми	12
		Ботинки кожаные	Ми	12
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками двупалые	Ми	1
		<u>При работе на автобусе и легковом автомобиле</u>	Ми	24
		выдаются халат хлопчатобумажный	Ми	6

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

49. Предусматривать в коллективных договорах порядок распространения положений коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов Профсоюза и др.).

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

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

Руководитель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже 2-х раз в год.

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

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

Начальник управления  
образования Волковысского  
районного исполнительного  
комитета



М.Б.Семёнчик

Председатель Волковысской  
районной организации  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки



Т.А.Газизова



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

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

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

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

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

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

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

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

47.6.60. перечень должностей служащих и профессий рабочих, по которым планируется замена при их временном отсутствии.

48. Действие Соглашения (коллективного договора) распространяется на нанимателя и работников - членов Профсоюза, от имени которых оно заключалось.

Положения Соглашения (коллективного договора) о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

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



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

47.6.36. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

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

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

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

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

47.6.41. порядок изменения существенных условий труда;

47.6.42. гарантии работникам, при получении первого, второго высшего, среднего специального образования совмещающим работу с получением образования;

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

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

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

47.6.46. случаи заключения (по истечении срока действия контракта) трудового договора на неопределенный срок с письменного согласия работника, проработавшего у нанимателя не менее пяти лет;

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

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

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

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

47.6.51. развитие в организациях института наставничества;





47.6.21. перечень помещений, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях;

47.6.22. 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;

47.6.23. перечень должностей служащих и профессий рабочих, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;

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

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

47.6.26. порядок участия комитета Профсоюза в заключении контрактов с работниками;

47.6.27. случаи, указанные в подпункте 31.22 настоящего Соглашения, и иные, при которых наниматель по просьбе работника расторгает контракт досрочно;

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

47.6.29. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

47.6.30. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

47.6.31. правовые гарантии деятельности Профсоюза и профсоюзного актива;

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

47.6.33. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов ГУ «Центр для обеспечения деятельности учреждений сферы образования», а также бухгалтерией ГУО «Волковысский детский дом» по форме:

78 % на расчетный счет Волковысской районной организации Белорусского профсоюза работников образования и науки №BY67BLBB30150500066213001001 в ЦБУ № 203 ОАО «Белинвестбанк» г.Волковыска; 22% на расчетный счет обкома профсоюза № BY04TECN30154051400130000000 в ОАО «Технобанк»;

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



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

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

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

47.6.8. перечень должностей служащих и профессий рабочих, имеющих право на доплату за особые условия труда и порядок ее предоставления;

47.6.9. размеры, условия и порядок установления надбавки за характер труда педагогическим работникам;

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

47.6.11. перечень должностей служащих и профессий рабочих, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени;

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

47.6.13. план мероприятий по охране труда;

47.6.14. перечень должностей служащих и профессий рабочих, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в связи с вредными условиями труда;

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

47.6.16. перечень должностей служащих и профессий рабочих, на которых по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

47.6.17. перечень профессий рабочих и должностей служащих, имеющих право на бесплатное получение молока в связи с вредными условиями труда;

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

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

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



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

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

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

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

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

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

- лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

- привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

47.5. Считать Соглашение основой для заключения коллективных договоров.

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

Проекты коллективных договоров, изменений и дополнений в них направляются до их подписания Сторонами в райком Профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

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

47.6.1. режим работы учреждения;

47.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки педагогических работников;

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

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






## 8. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

42. Стороны пришли к соглашению:

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

42.2. Изменение подчиненности и отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускается с уведомлением соответствующего комитета Профсоюза.

43. Районный комитет Профсоюза обязуется:

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

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

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

## 9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

45. Управление образования и районный комитет Профсоюза обязуются в процессе осуществления контроля за деятельностью организаций системы образования анализировать ход выполнения Соглашения.

46. Районный комитет Профсоюза обязуется изучать практику социального партнерства в регионе, реализацию Соглашения через коллективные договоры. Анализировать проекты коллективных договоров организаций системы образования, изменений и дополнений в них на соответствие настоящему Соглашению.

47. Стороны пришли к соглашению:

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

Итоги выполнения Соглашения, внесение изменений в него рассматриваются на совместном заседании Коллегии управления образования и Президиума районного комитета Профсоюза.






соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работников, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы – с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

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

41.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 41.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

41.14. Установить последнюю пятницу месяца как день председателя профсоюзной организации, используемый для профсоюзной учебы в райкоме Профсоюза.



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

41.6. Совместно решать вопросы поощрения наградами Министерства образования профсоюзных активистов и работников. Учитывать при поощрении профсоюзных работников ведомственными наградами Министерства образования наличие наград Профсоюза. Согласовывать поощрение профсоюзных работников наградами Министерства образования.

41.7. Рекомендовать нанимателям устанавливать работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 30 %, а председателям первичных профсоюзных организаций, достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива – в размере 50 процентов оклада по основной работе.

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

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

41.9. Предоставление организационным структурам Профсоюза на основании коллективных договоров, соглашения, действующих в организациях системы образования, помещений, транспортных средств, средств связи и создание других условий осуществляются в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

41.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации системы образования, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия



прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников организаций системы образования.

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

40. Районный комитет Профсоюза обязуется:

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

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

41. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

41.3. 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 образования и Профсоюза, областного управления образования и обкома Профсоюза, районного управления образования и райкома Профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

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






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

38.14. Рекомендовать Нанимателям осуществлять подвоз работников организаций системы образования на работу и обратно школьными автобусами, при наличии в них свободных мест.

38.15. Принимать меры по оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организаций системы образования включать представителей Профсоюза.

38.16. Наниматели выделяют денежные средства на содержание и ремонт спортивных объектов.

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

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

38.19. Стороны договорились проводить:

работу по мотивации профсоюзного членства, вовлекать молодежь в члены Профсоюза, обеспечивать представительство молодых профсоюзных активистов в профсоюзных органах всех уровней;

мероприятия, в том числе обучающие семинары (слеты, форумы и т.п.), содействующие профессиональному росту, образованию и рационализаторству работающей молодежи.

38.20. Содействовать выделению работникам организаций системы образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях, в том числе иных отраслей.

## 7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

39. Управление образования обязуется:

39.1. Предоставлять районному комитету Профсоюза информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации






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

38.3. Наниматели совместно с комитетами Профсоюза не реже одного раза в год анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.

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

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

38.6. Обеспечить участие сборных команд работников организаций системы образования в районных межотраслевых, областных спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

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

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

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

38.10. Координировать ведение организациями системы образования и организационными структурами Профсоюза совместного учета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказания им необходимой помощи.

38.11. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и Профсоюза за организациями системы образования, в которых они работали и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи.

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





ресурсосберегающих технологий и техники, а также совместно организовывать соревнования за высокие показатели по экономии ресурсов.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

35. Управление образования обязуется:

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

35.2. Предоставлять возможность работникам отрасли для оздоровления их детей на базе государственного учреждения «Оздоровительный лагерь «Россь».

36. Райком Профсоюза обязуется:

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

36.2. Ежегодно анализировать итоги оздоровления и санаторно-курортного лечения работников организаций системы образования, их детей и информировать управление образования.

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

36.4. Оказывать содействие организациям системы образования в создании организаций застройщиков с целью улучшения жилищных условий работников.

37. Стороны обязуются добиваться:

37.1. улучшения жилищных условий работников отрасли, состоящих на учете по месту работы;

37.2. выделения построенного в агрогородках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах;

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Председатель районного комитета Профсоюза включается в состав Коллегии управления образования, принимает участие в его заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

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

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






Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка.

34.9.7. 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;

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

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

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

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

34.9.12. обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в периодическом контроле за соблюдением работниками требований по охране труда;

34.9.13. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 10 % оклада из средств, предусмотренных на надбавки за высокие достижения в труде по итогам месяца (квартала, года);

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

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

34.9.16. продолжить активную работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, внедрению энерго- и






трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

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

Выплаты, предусмотренные ч.4 и ч.5 настоящего пункта в организациях, финансируемых из бюджета, производятся за счет внебюджетных средств.

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

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

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

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

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

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






методической и практической помощи учреждениям образования в организации охраны труда.

#### 34.9. Нанимателям:

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

Осуществлять за счет сметы бюджетных расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей организаций системы образования, заместителей руководителя, в должностные обязанности которых входят вопросы охраны труда по соответствующим направлениям деятельности, и специалистов по охране труда (должностных лиц, на которых возложены обязанности специалиста по охране труда);

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

34.9.3. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, подлежащих специальному расследованию, незамедлительно извещать районный комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда областного комитета Профсоюза;

34.9.4. предусматривать в смете расходов организаций системы образования и выделять средства на реализацию мероприятий по охране труда;

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

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

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

Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную



34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Осуществлять в организациях системы образования контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

34.2. Совместными усилиями проводить обучение и проверку знаний членов постоянно действующих комиссий для проверки знаний по вопросам охраны труда учреждений образования в управлении образования.

34.3. В целях обучения работников организаций системы образования, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по оборудованию кабинетов по охране труда, созданию в районе базовой (опорной) организации по охране труда, продвижению концепции «нулевого травматизма», по осуществлению деятельности общественных инспекторов по охране труда (созданию им необходимых условий и стимулов), их действенному и результативному взаимодействию со службами охраны труда, руководителями.

34.4. Проводить совместные семинары по охране труда для руководителей организаций системы образования и председателей первичных профсоюзных организаций на базе учреждений образования и первичных профсоюзных организаций, ставших победителями областного и (или) республиканского смотров-конкурсов по охране труда, базовых (опорных) организаций по охране труда.

34.5. Постоянно осуществлять контроль за:

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

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

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

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

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

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

34.8. Содействовать введению в штатные расписания организаций системы образования, в том числе базовых (опорных), должностей инженеров по охране труда в соответствии с нормами законодательства, расширению функций инженера по охране труда центра для обеспечения деятельности учреждений сферы образования в части оказания



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

## 5. ОХРАНА ТРУДА

32. Управление образования обязуется:

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

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

33. Районный комитет Профсоюза обязуется:

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

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

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

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

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

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

33.7. Ежегодно подводить итоги районного этапа смотра-конкурса на лучшее проведение профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства по охране труда, представлять лучшие первичные профсоюзные организации для участия в районном межотраслевом и областном отраслевом этапах смотра-конкурса.

33.8. Оказывать бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда.





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.

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

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

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

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






производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.

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

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

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

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

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

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

31.21. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

состояние здоровья;

поступление на военную службу по контракту;



31.13. Заключение контрактов с работниками членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителей Профсоюза, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

С целью последующего закрепления молодых специалистов, в том числе направленных в соответствии с договорами о целевой подготовке, рекомендовать нанимателям осуществлять единовременную выплату в размере до 10 базовых величин для работников, продолжающих работать в учреждении образования, заключивших контракт сроком не менее чем на три года. Конкретный размер выплаты должен быть определен коллективным договором.

31.16. Заключать новые контракты, с их согласия, с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений



нанимателей в случаях, установленных законодательством и коллективными договорами.

31.6. Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

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

31.8. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется 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 (заключение контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

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

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

31.11. Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее, чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

31.12. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания контракта, с их согласия:

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

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






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

31.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацам 2,3,4,6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса:

- с двумя работниками из одной семьи;
- с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;

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

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

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

- с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

- женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;
- вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

- родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

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

- одиноких граждан, усыновивших детей.

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

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






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

31. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

31.2.1. получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

31.2.2. разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

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

31.2.4. имеющим более длительный непрерывный стаж работы в данном учреждении (срок определяется коллективным договором);

31.2.5. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

31.2.8. другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы образования.






с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

Предоставлять отпуск данной категории работников на период сдачи экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах продолжительностью, указанной в ст. 216 Трудового кодекса в соответствии с документами из учреждения получения образования, на условиях, предусмотренных в коллективном договоре учреждения.

#### 4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

28. Управление образования обязуется:

28.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в организациях системы образования, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки и трудоустройству, 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 районный комитет Профсоюза не позднее чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы подчиненных управлению образования организаций, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

Рекомендовать организациям системы образования предусматривать в коллективных договорах аналогичный порядок уведомления соответствующих комитетов Профсоюза, выработки мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

29. Районный комитет Профсоюза обязуется:

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

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

29.3. Добиваться включения в коллективные договоры условий и порядка расторжения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 31.1. настоящего Соглашения.






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

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

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

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

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

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

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

27.19. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся учебных заведений, обучающихся по дневной форме обучения, на общих основаниях






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

работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерть члена семьи, близкого родственника;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков;

рождение детей, внуков;

иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах.

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

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

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц без сохранения заработной платы.

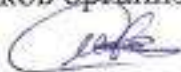
27.12. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.

27.13. 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.

27.14. Порядок применения поощрений определяется в коллективном договоре организаций системы образования.

Поощрение работников вышестоящими органами производится на основании представления нанимателя и профсоюзного комитета.

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






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

27.7. Наниматели создают условия для совмещения работы с обучением работников, получающим общее среднее образование, профессиональное образование, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования; в вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают, предоставлять оплачиваемые отпуска на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214 – 216 и 211 Трудового кодекса Республики Беларусь.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со статьей 220<sup>1</sup> Трудового кодекса.

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

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

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

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





системы образования по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза.

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

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

27.4. Не реже одного раза в год проводить совместное изучение соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников, в организациях системы образования по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях коллегиальных органов с участие представителей другой Стороны.

Наниматели осуществляют беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в организации системы образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора, Соглашения в форме проверок, мониторингов, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

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

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

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

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создать в организациях системы образования комиссии по трудовым спорам.






При подготовке проектов правовых актов учитывать положения Соглашения.

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

26. Районный комитет Профсоюза обязуется:

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

Проводить вышеуказанные мероприятия в отношении организаций системы образования – участников пилотного проекта, направленного на совершенствование механизма бюджетного финансирования.

26.2. Организовывать и координировать работу общественных инспекторов по охране труда организаций системы образования, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда в организациях системы образования. При необходимости информировать управление образования, нанимателей об итогах мониторингов. Участвовать в проведении комплексных изучений по соблюдению законодательства о труде, охране труда.

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

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

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

26.5. Доводить до сведения нанимателей и профсоюзных организаций рекомендации по заключению коллективных договоров, изданию приказов по личному составу и ведению трудовых книжек работников организаций системы образования.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников организаций системы образования, принимаются управлением образования и нанимателями (уполномоченными должностными лицами нанимателя) организаций






- перечень профессий рабочих, должностей служащих, которым по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания, с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места приема пищи;

- перечень должностей служащих и профессий рабочих, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью свыше двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

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

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

24.29. Наниматели производят работникам доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при условии установления сменного режима работы, продолжительности смены не более 12 часов и факта отнесения смены к ночной (более 50% смены приходится на ночное время).

24.30. Рекомендовать нанимателям в коллективных договорах учреждений образования предусматривать дополнительные меры стимулирования руководителей музеев.

### 3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

25. Управление образования обязуется:

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

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

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

25.4. Предоставлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для согласования с райкомом Профсоюза) проекты локальных правовых актов, вносимых управлением образования в райисполком и ведомственных локальных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.



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

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

На период отсутствия учителей, учителей-дефектологов, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, аккомпаниаторов, музыкальных руководителей, культорганизаторов и др., по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена.

Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

24.22. Рекомендовать нанимателям и профсоюзным комитетам постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного реагирования и исправления ситуации.

24.23. Графики отпусков в организациях системы образования утверждаются нанимателями по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза не позднее 5 января текущего года.

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

24.25. Рекомендовать руководителям организаций системы образования:

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

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

24.26. Предусматривать в коллективных договорах:



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

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

24.16. Перечень должностей служащих и профессий рабочих организаций системы образования и конкретные размеры доплат за особые условия труда работникам бюджетных организаций сферы образования, родителям-воспитателям, приемным родителям регулируются Положением о стимулирующих и компенсирующих выплатах, а руководителям учреждений образования – соответствующим Положением, разработанным управлением образования.

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

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

24.18. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных коллективными договорами, наниматели несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

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

Новая квалификационная категория устанавливается приказом руководителя со дня принятия решения аттестационной комиссии о ее присвоении.



образования и др.), имеющим нагрузку не более 1,25 ставки, предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее – методический день). Порядок использования методического дня определяется коллективным договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

24.11. Рекомендовать нанимателям организаций системы образования устанавливать дополнительные меры стимулирования, 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 при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

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

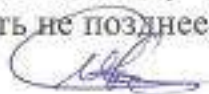
Работник вправе требовать выплаты причитающейся ему заработной платы, если она не производилась ему по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

24.13. Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные коллективным 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 удержана за исключением случаев счетной ошибки.

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






а также назначенных вышестоящим органом на период вакансии производится на основании приказа по организации системы образования, согласованного с профсоюзным комитетом организации системы образования и управлением образования.

24.4. Материальная помощь руководителям организаций системы образования оказывается в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи, являющимися приложениями к коллективным договорам организаций системы образования, по заявлению руководителя, согласованному с профсоюзным комитетом организации системы образования, с разрешения начальника управления образования.

24.5. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором, Соглашением дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам организаций системы образования за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, в том числе в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза.

24.6. Размер средств, направляемых на стимулирование труда определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств доводится бухгалтерскими службами до сведения руководителей и комитетов Профсоюза организаций системы образования.

24.7. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится нанимателем организации системы образования по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

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

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

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

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

24.8. Педагогическим работникам, которым устанавливается педагогическая нагрузка на ставку (учителям, педагогам дополнительного






Члены паритетной комиссии на первом заседании избирают председателя комиссии из числа представителей Нанимателя и секретаря комиссии из числа представителей Профсоюза.

Руководители структурных подразделений, председатель профсоюзного комитета в срок до 25 числа текущего месяца подают в паритетную комиссию служебные записки с предложениями по стимулированию труда работников.

Паритетная комиссия в соответствии с Положениями о премировании, об установлении надбавок стимулирующего и компенсирующего характера, об оказании материальной помощи производит распределение премий, надбавок и материальной помощи.

Решение комиссии принимается абсолютным большинством голосов присутствующих членов комиссии (50%+1 голос).

Заседания паритетной комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами комиссии и направляются Нанимателю для подготовки приказов о премировании, об установлении надбавок стимулирующего и компенсирующего характера и оказании материальной помощи.

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

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

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

Рекомендовать нанимателям в коллективных договорах учреждений образования устанавливать ежемесячные выплаты 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 «Выдатнік адукацыі», но не более, чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

24.3. Материальное стимулирование труда руководителей организаций системы образования осуществляется управлением образования по согласованию с районным комитетом Профсоюза и производится на основе Положения, разработанного управлением образования по согласованию с районным комитетом Профсоюза, которое является неотъемлемой частью данного Соглашения.

Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.),



“Высшая квалификационная категория”, “Первая квалификационная категория”, “Вторая квалификационная категория” независимо от типа учреждения образования;

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

23.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы и среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников в организациях системы образования районного подчинения. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

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

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, 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 и компенсирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями.

Они разрабатываются непосредственно в организациях системы образования, утверждаются руководителем по согласованию с комитетом Профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

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

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

В малочисленных первичных профсоюзных организациях представители Профсоюза в паритетную комиссию избираются на профсоюзном собрании.



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

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

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

22.4. Поддерживать инициативы Профсоюза в части требований по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

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

22.6. Консультировать работников организаций системы образования по вопросам нормирования и оплаты труда.

23. Управление образования и райком Профсоюза обязуются:

23.1. Добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

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

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

23.1.3. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы образования;

23.1.4. увеличения нормативов выделения бюджетных средств на заработную плату, стимулирующие и компенсирующие выплаты, оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление;

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

23.1.6. снижения документооборота;

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

23.1.8. внесения в тарифно-квалификационные характеристики и условия оплаты труда руководителей физического воспитания учреждений образования изменений в части установления квалификационных категорий






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

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

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

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на совместном заседании Коллегии управления образования и Президиума районного комитета Профсоюза, на заседании комиссии по коллективным переговорам и доводятся до сведения организаций системы образования и первичных организаций Профсоюза.

18. Управление образования представляет Соглашение для регистрации в Управление по труду, занятости и социальной защите Волковысского райисполкома в месячный срок после подписания его Сторонами.

19. Стороны доводят текст Соглашения, изменения и (или) дополнения в него до организаций, подчиненных управлению образования и первичных организаций Профсоюза для его реализации.

20. Стороны согласились регулярно освещать на сайтах промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения. Стороны признали необходимым проведение аналогичной работы сторонами коллективных договоров в системе образования.

## 2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

21. Управление образования обязуется:

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

21.2. Проводить работу с организациями системы образования:

21.2.1. при внесении изменений в законодательство Республики Беларусь о труде оперативно доводить их для сведения и применения в работе;

21.2.2. проводить совещания по вопросам оплаты труда работников отрасли образования с участием представителей районного комитета Профсоюза.

21.3. Направлять предложения и поддерживать инициативы Министерства образования Республики Беларусь по внесению в квалификационные характеристики педагогических работников изменения в части уточнения квалификационных требований к лицам для занятия должностей педагогических работников.

22. Районный комитет Профсоюза обязуется:






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

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам.

Соглашение подписывается представителями Сторон после одобрения Коллегией управления образования и Президиумом районного комитета Профсоюза.

Принятые изменения и (или) дополнения в Соглашение являются его неотъемлемой частью.

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

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

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. 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.

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

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

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

14. С согласия сторон действие Соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Соглашения оформляется дополнительным соглашением к нему.

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

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



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

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Соглашения между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки обязательны для исполнения Сторонами Соглашения.

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

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

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

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

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

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

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

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