СОГЛАШЕНИЕ

между отделом по образованию Сенненского районного исполнительного комитета и Сенненской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019– 2022 годы

1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено между отделом по образованию Сенненского районного исполнительного комитета и Сенненской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь 15.07.1995 № 278 ”О развитии социального партнерства в Республике Беларусь“, другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019– 2021 годы, соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы.

2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются отдел по образованию Сенненского районного исполнительного комитета (далее – отдел) и Сенненская районная организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки, в лице ее руководящего органа – районного комитета профсоюза (далее – райком профсоюза).

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

4. Соглашение распространяется на:

отдел;

нанимателей – учреждения образования, подчиненные отделу (далее – учреждения образования);

работников отдела и учреждений образования – членов отраслевого профсоюза (далее – работники).

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

Отдел признает райком профсоюза полномочным представителем работников отдела, учреждений образования района в коллективных переговорах.

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

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

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

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на заседании районного Совета по трудовым и социальным вопросам при отделе и райкоме профсоюза (далее – районный Совет). Соглашение подписывается представителями сторон после одобрения советом отдела и президиумом райкома профсоюза.

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

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

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

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

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

10. Порядок ведения переговоров определяется сторонами на заседании районного Совета.

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

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

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

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

В случае реорганизации Сторон их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.

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

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

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

15. Отдел представляет Соглашение для регистрации в Управление по труду, занятости и социальной защите Сенненского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами. Райком профсоюза размещает текст Соглашения на своих страницах сайта отдела.

16. В целях реализации Соглашения отдел доводит его текст, изменения и (или) дополнения в него до учреждений образования, а райком профсоюза – до первичных профсоюзных организаций.

17. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, а также на сайте отдела промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

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

Организация, нормирование и оплата труда

18. Отдел обязуется:

18.1. Проводить работу со структурными подразделениями отдела (централизованная бухгалтерия, хозяйственная группа, учебно-методический кабинет), учреждениями образования, подчиненными отделу:

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

18.1.2. по мере необходимости давать разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников отдела, учреждений образования;

18.1.3. ежегодно проводить совещание по вопросам оплаты труда работников учреждений образования с участием представителей районного комитета отраслевого профсоюза.

19. Райком профсоюза обязуется:

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

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

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

19.4. Поддерживать предложения ЦК отраслевого профсоюза по пересмотру тарифной ставки первого разряда с учетом изменения размера минимальной заработной платы.

20. Отдел и райком профсоюза обязуются:

20.1. Поддерживать инициативу Министерства образования и ЦК отраслевого профсоюза добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

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

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

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

20.1.4. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников учреждений образования;

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

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

20.1.7. снижения документооборота;

20.1.8. 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;

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

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

20.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников отдела, учреждений образования, подчиненных отделу. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

20.3. Обеспечивать в учреждениях образования объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

21. Стороны пришли к соглашению:

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

21.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в учреждениях, утверждаются руководителем по согласованию с комитетом профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании организации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

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

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи целесообразно в учреждениях образования создавать комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей профсоюза.

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

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

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

21.3. Премирование руководителей учреждений образования района осуществляется из средств учреждений приказом начальника отдела по согласованию с райкомом профсоюза, на основании утвержденного в установленном порядке Положения о премировании руководителей учреждений образования Сенненского района на 2019 – 2022 годы (Приложение 1).

Установление надбавок стимулирующего характера руководителям учреждений образования осуществляется из средств учреждений приказом начальника отдела по согласованию с райкомом профсоюза, в соответствии с утвержденным в установленном порядке Положением о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам руководителям учреждений образования Сенненского района на 2019 – 2022 годы (Приложение 2).

Установление педагогических надбавок руководителям учреждений образования осуществляется из средств учреждений приказом начальника отдела по согласованию с райкомом профсоюза, в соответствии с утвержденным в установленном порядке Положением о порядке и условиях установления надбавок к окладам руководителям учреждений образования Сенненского района на 2019 – 2022 годы (Приложение 3).

Материальная помощь руководителям учреждений образования осуществляется из средств учреждений и на основании утвержденных в установленном порядке соответствующих положений учреждений, по приказу начальника отдела, согласованного с райкомом профсоюза (Приложение 4).

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

21.5. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения руководителей и комитетов отраслевого профсоюза учреждений образования. Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с коллективными договорами и положениями о премировании отдела и учреждений образования.

21.6. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы
и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится руководителем учреждения образования по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

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

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

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

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

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

21.9. Рекомендовать руководителям учреждений образования устанавливать дополнительные меры стимулирования труда, в том числе повышение тарифной ставки (оклада) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

Устанавливать в положениях об установлении надбавок стимулирующего характера отдела, учреждений надбавку за сложность и напряженность в размере не менее 10 процентов ставки (оклада) молодым специалистам, специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим его на условиях оплаты, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы.

Устанавливать в положениях об установлении надбавок стимулирующего характера учреждений надбавку за сложность и напряженность в размере 10 процентов ставки (оклада) молодым специалистам, специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим его на условиях оплаты, завершившим обучение с отличием, а также получившим академическую степень магистра.

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

21.11. Выплату заработной платы производить регулярно, не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21.21. Рекомендовать руководителям учреждений образования:

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

21.21.2. устанавливать в порядке, определяемом 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.

Правовое обеспечение трудовых отношений,

развитие социального партнерства

22. Отдел обязуется:

22.1. Проводить консультации для руководителей структурных подразделений отдела, учреждений образования по вопросам законодательства о труде, заключения коллективных договоров.

22.2. Оперативно доводить до сведения руководителей учреждений образования изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, отраслевом профессиональном союзе, социальном партнерстве.

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

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

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Соглашения.

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

23. Райком профсоюза обязуется:

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

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

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

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

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

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников отдела, учреждений образования, принимаются отделом, руководителями по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

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

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

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

По итогам изучения работниками райкома профсоюза состояния социального партнерства, соблюдения законодательства о труде, об охране труда в отделе, учреждениях образования проводить совместные заседания президиума райкома профсоюза и совета отдела.

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

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

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

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

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

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

24.7. Наниматели предусматривают в коллективных договорах работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) случаи и (или) основания предоставления гарантий, предусмотренных статьями 215 и 216 Трудового кодекса; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форм получения образования, в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса.

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

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

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

работникам, являющимся ветеранами труда;

работникам, имеющим инвалидность;

донорам;

работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;

работникам, являющимся членами добровольных дружин;

супругам, работающим в одном учреждении образования (по их заявлению) – одновременно;

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

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

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

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

24.11. Предоставлять по письменному заявлению работника социальный отпуск без сохранения заработной платы (статья 190 Трудового кодекса) до 90 календарных дней суммарно в течение календарного года в следующих случаях:

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

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

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

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

смерти членов семьи, близких родственников;

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

в связи с рождением детей, внуков;

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

иных случаях, предусмотренных коллективными договорами.

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

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

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

24.14. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются коллективным договором, отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме.

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

24.16. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в отделе, учреждениях образования, являющихся бюджетными организациями, определяется приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом (в малочисленных организациях, где не избран профсоюзный комитет – с председателем первичной профсоюзной организации) (Приложение 5). 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 отделе, учреждениях образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств, полученных от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

24.17.  Проводить по инициативе одной из сторон двухсторонние консультации по вопросам 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.

Гарантии занятости

25. Отдел обязуется:

25.1. He допускать необоснованного сокращения рабочих мест
в отделе, учреждениях образования, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Рекомендовать руководителям учреждений предусматривать в коллективных договорах меры материального стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в учреждении.

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

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

26. Райком профсоюза обязуется:

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

26.2. Рекомендовать первичным профсоюзным организациям не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников (но не более одного года).

26.3. Рекомендовать создание в первичных профсоюзных организациях фондов солидарности для оказания помощи нуждающимся в связи с потерей работы.

27. Стороны обязуются добиваться:

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

27.2. Развития:

27.2.1 сети дошкольных центров развития ребенка;

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

27.2.3 сети объединений по интересам и других форм дополнительного образования детей и молодежи в учреждениях общего среднего образования.

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

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 “Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации” (далее – Декрет № 5) производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления комитета отраслевого профсоюза.

28.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается работникам (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь), в порядке перечисления в коллективном договоре работникам: разведенным женщинам (мужчинам), имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором); получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях образования специальностям, участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств и другим категориям работников, определенным в коллективных договорах.

28.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока
с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42, пунктами 1-3 статьи 44, пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса.

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

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

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

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

28.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до его заключения (статья 32 Трудового кодекса). Наниматель, в день предупреждения работника о заключении контракта, вручает ему проект контракта в письменном виде.

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

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

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

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

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

28.12. Установить, что обсуждение, заключение контрактов с работниками – членами отраслевого профсоюза отдела, учреждений образования производится при участии соответствующего представителя отраслевого профсоюза.

28.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли), критерии длительности которого определяются в коллективном договоре организации, учреждения образования, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

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

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

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

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

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

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

28.20. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменной форме о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

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

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

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

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

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

28.25. Установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования, другие случаи, предусмотренные коллективным договором.

28.26. Рекомендовать нанимателям устанавливать по просьбе работника, имеющего детей в возрасте до 14 лет, режимы гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени и др. по их инициативе.

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

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

28.29. Рекомендовать нанимателям, первичным профсоюзным организациям ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала отдела, учреждений образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

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

Охрана труда

29. Отдел обязуется:

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

29.2. Ежегодно подводить итоги работы отдела по образованию, учреждений образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать райком профсоюза.

30. Райком профсоюза обязуется:

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

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

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

30.4. Не реже одного раза в год с участием представителя отдела по образованию анализировать состояние производственного травматизма в отрасли, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

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

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

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

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

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Осуществлять в отделе, учреждениях образования периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

31.2. В целях обучения работников отдела и учреждений образования, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по созданию в районе базовых учреждений.

31.3. Проводить совместные семинары по охране труда с участием представителей отдела и учреждений образования, комитетов отраслевого профсоюза.

31.4. Постоянно осуществлять контроль за:

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

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

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

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

31.7. Рекомендовать нанимателям:

31.7.1. вводить в штатные расписания учреждений образования должность инженера по охране труда в соответствии с нормативами, определенными законодательством;

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

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

31.7.4. включать в коллективные договоры отдела, учреждений образования нормы об оказании из средств нанимателя семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

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

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

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

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

31.7.6. предусматривать в бюджетной смете расходов отдела, учреждений образования средства на реализацию мероприятий по охране труда (Приложение 20);

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

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

31.7.9. предусматривать в положениях отдела, учреждений образования о материальном стимулировании работников установление надбавок за активную работу общественным инспекторам по охране труда по итогам месяца (квартала).

Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников отдела, учреждений ОБРАЗОВАНИЯ

32. Отдел обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников отдела, учреждений образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев областных, Минского городского институтов развития образования.

32. Райком профсоюза обязуется:

32.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников отдела, учреждений образования и информировать отдел по образованию.

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

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

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

33.2. Выделения построенного в агрогородках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах.

34. Стороны пришли к соглашению:

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

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

Представителей комитетов отраслевого профсоюза для включения
в составы комиссий и иных целей определяют соответствующие профсоюзные органы.

34.2. Рекомендовать руководителям учреждений образования совместно с профсоюзными комитетами ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

34.3.  Рекомендовать отделу и учреждениям образования совершенствовать формы оздоровления работников.

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

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

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

34.8. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза за учреждениями, в которых они работали и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи.

34.7. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на региональном уровне, проведению ими мероприятий.

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

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

34.9. Определять в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в отделе, учреждениях образования ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза.

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

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

Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия,

охрана здоровья и организация отдыха молодежи

35. Отдел обязуется содействовать:

35.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования
в отделе, учреждениях образования.

35.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения молодых педагогов, организации их медицинских осмотров.

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

37. Стороны обязуются добиваться:

37.1. Выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи учреждений образования.

38. Стороны пришли к соглашению:

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

38.2. Рекомендовать учреждениям образования и комитетам

отраслевого профсоюза содействовать:

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

38.2.2. предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, а также оказанию материальной помощи на обустройство.

Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его актива

39. Отдел обязуется:

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

40. Райком профсоюза обязуется:

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

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

41. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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 и ЦК отраслевого профсоюза, главного управления и обкома профсоюза, отдела по образованию и райкома профсоюза с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

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

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

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

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

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

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

41.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов отраслевого профсоюза — в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от18.09.2002  № 1282 ”Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов“, Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов: 22 процента - на расчетный счет обкома отраслевого профсоюза BY96BLBB 30150300176871001001 ОАО «Белинвестбанк» г.Минск, БИК BLBBBY2X УНН 300176871; 78 процентов - на расчетный счет райкома профсоюза № BY37BAPB30152511400120000000 ОАО «Белагропромбанк» г.Минск, БИК ВАРВВY2Х, УНН 300027539.

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

41.10.  Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза отдела, учреждений образования и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

41.11. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районный комитет отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

41.12. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлекать к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза учреждения образования. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

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

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

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

41.15.  Освобожденные (штатные) профсоюзные работники первичных профсоюзных организаций являются равноправными членами коллектива работников соответствующего учреждения и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

Сохранение интересов работников

при проведении приватизации

42. Стороны пришли к соглашению:

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

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

43. Райком профсоюза обязуется:

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

Организация выполнения соглашения

и контроль, ответственность сторон

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

45. Отдел обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью учреждений образования анализировать ход выполнения Соглашения.

46. Райком профсоюза обязуется изучать практику социального партнерства в отделе, учреждениях образования, реализацию Соглашения через коллективные договоры, анализировать проекты коллективных договоров учреждений образования, изменений и дополнений в них на соответствие настоящему Соглашению.

47. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

Представления сторон о недостатках в выполнении Соглашения рассматриваются в двухнедельный срок, даются мотивированные ответы в письменной форме.

Рекомендовать отделу и учреждениям образования осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций порядок предоставления полной, достоверной, своевременной информации о принимаемых решениях, правовых и локальных нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников образования.

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 одного месяца.

Проекты коллективных договоров отдела, учреждений образования, находящихся на профобслуживании в райкоме профсоюза, изменений и дополнений в них до их подписания сторонами направляются в районный комитет отраслевого профсоюза 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 работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры следующие положения:

47.6.1. режим работы учреждения;

47.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки (учителей, педагогов дополнительного образования, аккомпаниаторов, музыкальных руководителей);

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

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

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

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

47.6.7. положение об источниках и порядке оказания материальной помощи работникам;

47.6.8. перечень должностей работников, имеющих право на повышение тарифных ставок (окладов) за особый характер труда
в организациях (их структурных подразделениях) специального назначения системы Министерства и размер этого повышения
в зависимости от особенностей работы в них (Приложение 12) ;

47.6.9. порядок установления доплат за отдельные виды работ и их размеры (Приложение 7);

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

47.6.11. перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (Приложение 8);

47.6.12. перечень профессий и должностей работников, для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов, на основании утвержденного Министерством в установленном порядке соответствующего перечня (Приложение 9);

47.6.13. план мероприятий по охране труда (Приложение 20);

47.6.14. перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 14);

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

47.6.16. перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 15);

47.6.17. перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам (Приложение 16);

47.6.18. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 13);

47.6.20. перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам (Приложение 17);

47.6.21. перечень структурных подразделений учреждения образования, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях (Приложение 18, 19);

47.6.22. перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, которым устанавливается дополнительный отпуск (Приложение 5);

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

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

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

47.6.26. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению сторон;

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

47.6.28. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

47.6.29. случаи обязательного перенесения трудового отпуска по просьбе работника;

47.6.30. правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза
и профсоюзного актива;

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

47.6.32. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов централизованной бухгалтерией отдела по образованию, бухгалтериями учреждений образования по форме:

22 процента - на расчетный счет обкома отраслевого профсоюза BY96BLBB 30150300176871001001 ОАО «Белинвестбанк» г.Минск, БИК BLBBBY2X УНН 300176871; 78 процентов - на расчетный счет райкома профсоюза № BY37BAPB30152511400120000000 ОАО «Белагропромбанк» г.Минск, БИК ВАРВВY2Х, УНН 300027539.

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

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

47.6.35. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

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

47.6.37. условия, порядок предоставления работникам социальных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 90 календарных дней;

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

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

47.6.40. порядок изменения существенных условий труда;

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

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

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

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

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

47.6.46. предупреждение Сторонами друг друга о заключении (продлении) или не заключении (не продлении) контракта;

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

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

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

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

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

47.6.52. развитие в учреждениях института наставничества;

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

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

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

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

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

47.6.58. по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок;

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

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

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

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

47.6.63. сохранение гарантий, предусмотренных для работников организации коллективным договором, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в организации.

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

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

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

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникотдела по образованиюСенненского районногоисполнительного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.А.Вилюгина15.05.2019 г.  |  Председатель Сенненской районной организации Белорусского профсоюза работников образования и науки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Дергачёва 15.05.2019 г. |

Приложение 1

Согласовано Утверждаю

Сенненский райком профсоюза Приказ № 185од от 15.05.2019 г. Заседание президиума Начальник

Протокол №11/39 от 15.05.2019 г. отдела по образованию

Председатель РК профсоюза Сенненского райисполкома Е.В.Дергачёва Е.А.Вилюгина

П О Л О Ж Е Н И Е

о премировании руководителей учреждений образования Сенненского района на 2019-2022 годы

 1.1. Настоящее Положение о премировании руководителей учреждений образования Сенненского района на 2016 – 2019 годы (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями», Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5.02.2002 года № 13 «Об утверждении перечня дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия», Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 23.03.2016 года № 16 «Об утверждении Инструкции о порядке расчета планового фонда заработной платы работников учреждений образования и экономии средств, предусмотренных на оплату труда».

1.2. Премирование руководителей учреждений образования производится с целью повышения творческой активности, качества работы, внедрения новых прогрессивных методов управления, материального и морального стимулирования руководителей, в зависимости от конечных результатов их работы, качества и эффективности труда.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников);

- экономия средств, предусмотренных на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников);

- внебюджетные средства организации в размерах, предусмотренных законодательством;

- благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников.

2. Порядок премирования:

2.1. Премия конкретному руководителю, добросовестно и качественно выполняющему свои должностные обязанности, не нарушающему трудовую дисциплину, начисляется на исходный оклад (ставку), действующий на момент начисления премии, рассчитанный с учетом установленных повышений и дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, установленных законодательством Республики Беларусь.

2.2. Премирование руководителей производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, с учетом показателей и результатов, достигнутых их учреждениями.

2.3. Премирование руководителей учреждений образования осуществляется в соответствии с приказом начальника отдела образования после его согласования с райкомом профсоюза работников образования и науки из средств вверенных им учреждений, на основании настоящего Положения о премировании.

2.4. Приказы о премировании ежемесячно доводятся для сведения всех руководителей подведомственных учреждений.

2.5. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) и выплачивается в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты аванса.

2.6. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;

- трудовых отпусков;

- социальных отпусков;

- повышения квалификации;

- за другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь сохраняется средняя заработная плата.

2.7. Руководителям, вновь принятым на работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

 2.8. Порядок премирования:

2.8.1. Установить минимальный уровень премии руководителям (ежемесячно):

 государственных учреждений образования с круглосуточным пребыванием детей: «Сенненская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», «Богушевская санаторная школа-интернат» – 20%;

 учебно-педагогических комплексов «детский сад – школа», учреждений общего среднего образования (средняя школа), учреждений дошкольного образования, государственных учреждений образования: «Социально-педагогический центр г.Сенно»; «Центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации», дополнительного образования «Сенненский районный центр детей и молодежи» - 15%;

 2.8.2. Минимальный уровень премии повышается:

2.8.2.1. за обеспечение контроля качества текущего ремонта учреждения образования – 10%;

2.8.2.2. за выполнение целевого показателя по энергосбережению (ежеквартально) – 10%;

2.8.2.3.за привлечение средств спонсоров, шефов, родителей для укрепления учебно-материальной базы учреждений образования:

от 50.00 до 100.00 рублей – 5%,

от 100.00 до 500.00 рублей – 10%,

от 500.00 – 15%.

2.8.2.4. за целенаправленную работу по выполнению плана (поквартально) макулатуры и полимерных материалов на 100% и выше – 20%;

2.8.2.5. за целенаправленную работу по выполнению плана (по итогам полугодия) по сдаче металлолома на 100% и выше – 20%;

2.8.2.6. за качественные результаты организации питания, подтверждённые лабораторным контролем, – 10%;

2.8.2.7. за качественную организацию работы пищеблока по результатам контроля, мониторинга – 15%;

2.8.2.8. за стабильное обеспечение качественного подвоза учащихся транспортом учреждения – 10%;

2.8.2.9. за качественную организацию подвоза обучающихся, по результатам контроля, мониторинга – 20;

2.8.2.10. за выполнение на 90% - 100% натуральных норм по наиболее значимым продуктам питания в интернатных учреждениях и учреждениях дошкольного образования ежемесячно - 5%;

2.8.2.11. за эффективную организацию работы по соблюдению правил охраны труда в учреждении, выраженную в отсутствии случаев травматизма среди работников, учащихся и воспитанников, по итогам календарного года – 20%;

2.8.2.12. за качественную организацию пропускного и внутриобъектового режима в подведомственном учреждении образования, по результатам контроля, мониторинга – 20%;

2.8.2.13. за обеспечение показателя заболеваемости воспитанников ниже среднерайонного уровня в учреждениях дошкольного образования, учебно-педагогических комплексах «детский сад – школа» ежемесячно – 10%;

2.8.2.14. за призовые места учреждения в этапах республиканской олимпиады

II (районный) этап

 для руководителей школ г.Сенно и г.п.Богушевск: от одного до пяти победителей - 5%, от шести до десяти победителей – 10%, от десяти до двадцати победителей – 20%, свыше двадцати – 30%;

для руководителей сельских учреждений образования: за одного победителя - 5%, от двух до пяти победителей – 10%, от пяти до десяти победителей – 30%, свыше 10 победителей – 40%;

III (областной) этап– за каждого победителя – 50%;

IV (заключительный) этап – за каждого победителя - 100%;

 2.8.2.15. руководителю, лично подготовившему победителя этапов республиканской олимпиады: II (районного) – 10%, III (областного) – 50%, IV (заключительного) – 100%;

2.8.2.16.за призовые места учреждения в районной весенней олимпиаде

 для руководителей школ г.Сенно и г.п.Богушевск: от одного до десяти победителей - 5%, от десяти до двадцати победителей – 10%, от двадцати до тридцати – 15%, от тридцати до сорока – 20%, свыше сорока победителей – 30%,

для руководителей сельских учреждений образования: от одного до пяти победителей - 10%, от пяти до десяти победителей – 15%, от десяти до двадцати победителей – 20%, свыше двадцати победителей – 30%;

2.8.2.17. руководителю, лично подготовившему победителя районной весенней олимпиады, – 5%;

2.8.2.18. за призовые места учреждения в спортивных соревнованиях

районных – 5%;

областных – 15%,

республиканских и международных – 30%;

2.8.2.19. за призовые места школы в творческих конкурсах:

районных – 3%;

областных – 10%,

республиканских, международных – 20%;

 2.8.2.20. за призовые места в туристском слёте школьников:

в районном:

первое место – 15%,

второе место – 10%,

третье место – 5%;

в областном - 15%;

2.8.2.21. за эффективную организацию работы пришкольных оздоровительных лагерей с дневным пребыванием детей в каникулярное время – 20%;

2.8.2.22. за эффективную организацию работы оздоровительных лагерей с круглосуточным пребыванием в каникулярное время – 50%;

2.8.2.23. за создание условий для проведения на базе учреждений семинаров, совещаний, мероприятий для детей, педагогов (с учетом личного вклада руководителей)

областного уровня – 15%,

районного – 5%;

2.8.2.24. за организацию учреждением систематической издательской деятельности, пропаганду работы учреждения в СМИ: районной газете – 5%, областных изданиях – 10%, республиканских изданиях – 20%;

2.8.2.25. за обновление экспозиций музеев на базе учреждений, пополнение музейных фондов, успешное участие в смотрах музейной работы – 10%;

2.8.2.26. за системную работу по наполнению и обновлению сайта учреждения образования – 10%;

2.8.2.27. за работу по укреплению материально-технической базы (приобретение учебного оборудования и инвентаря) – 15%;

2.8.2.28. за результативную работу по профилактике преступлений и правонарушений, выразившуюся в отсутствии в учреждении случаев противоправного поведения учащихся, по итогам ежемесячного анализа – 10%;

2.8.2.29. за качественную работу по актуализации банка данных детей с ОПФР (ежеквартально) – 20%;

2.8.2.30. за качественное сопровождение учебного процесса детей с ОПФР с тяжелыми и множественными нарушениями – 10%;

2.8.2.31. за качественную и результативную работу по методическому сопровождению интегрированного обучения – 10%;

2.8.2.32. за качественное сопровождение замещающих семей – 10 %;

2.8.2.33. за качественную организацию работы по защите прав несовершеннолетних, по результатам контроля, мониторинга – 10%;

2.8.2.34. за активную работу по межведомственному сотрудничеству с организациями, учреждениями образования – 10%;

2.8.2.35. за качественную реализацию программы воспитания и защиты прав и законных интересов детей, находящихся в социально опасном положении, воспитывающихся в замещающих семьях – 10%;

2.8.2.36. за организацию систематической информационно-просветительской деятельности по устройству несовершеннолетних, оставшихся без попечения родителей, на семейные формы воспитания – 10%;

2.8.2.37. за результативную профориентационную работу по итогам вступительной кампании, отсутствие неопределившихся и нетрудоустроенных выпускников – 15%;

2.8.2.38. за результативную работу по раннему выявлению несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении, своевременному признанию несовершеннолетних нуждающимися в государственной защите, эффективную работу по возвращению несовершеннолетних, признававшихся нуждающимися в государственной защите, в биологические семьи – 10%;

2.8.2.39. за качественное сопровождение воспитанников приемных, опекунских семей, обеспечение информационной поддержки приемным родителям в средствах массовой информации – 5%;

2.8.2.40. за результативное участие в областных, республиканских методических конкурсах, выставках методических материалов – 20%;

2.8.2.41. за результативное участие работников учреждения

2.8.2.41.1. в конкурсах профессионального мастерства

1 место – 30%,

2 место – 20%,

3 место – 10%;

2.8.2.41.2. в творческих фестивалях и конкурсах:

- за каждое индивидуальное призовое место работника, дуэта, трио, квартета, вокальной группы в номинациях – 5%,

- за результативное выступление хорового коллектива

1 место – 30%,

2 место – 25%,

3 место – 20%;

 2.8.2.41.3. в спартакиадах трудовых коллективов:

1 командное место – 30%,

2 командное место – 25%,

3 командное место – 20%.

2.8.2.42. за отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие организации со стороны работников, родителей учащихся, других граждан (по итогам полугодия) – 10%.

2.8.3. Кроме премий за вышеперечисленные показатели, могут выплачиваться единовременные премии:

2.8.3.1. в связи с увольнением руководителя, связанным с уходом на пенсию (единожды) – 100%,

2.8.3.2. в связи с награждением, не связанным с юбилейной датой:

нагрудным знаком «Отличник образования Республики Беларусь» - согласно Положению о нагрудном знаке «Отличник образования Республики Беларусь»;

Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь - согласно Положению о Почетной грамоте Министерства образования Республики Беларусь;

Почетной грамотой главного управления по образованию Витебского облисполкома – согласно Положению о Почетной грамоте главного управления по образованию Витебского облисполкома;

Почетной грамотой отдела по образованию Сенненского райисполкома – 30%;

2.8.3.3. за проведение мероприятий, приуроченных к юбилейной дате учреждения (50, 75, 100 лет и т.д.), - 30%,

2.8.3.4. за помощь в проведении межрегиональных встреч, семинаров республиканского масштаба – 20%,

2.8.3.5. в связи с профессиональным праздником, Днем учителя, - 20%;

2.8.3.6. в связи с юбилеем руководителя: 30,40,50,60 лет – 30%,

2.8.3.7. в связи с днем рождения руководителя – 10%.

2.8.4. Премия снижается:

2.8.4.1. за непринятие мер по выполнению:

приказа начальника отдела по образованию – 20%;

приказа главного управления по образованию – 40%;

приказа Министерства образования – 50%;

решения или распоряжения районного исполнительного комитета – 50%;

2.8.4.2. за некачественное выполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами ведомственного контроля, - 50%;

2.8.4.3. за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения - 30%;

2.8.4.4. за нарушения в финансово-хозяйственной деятельности учреждений (ненадлежащий учет и сохранность материальных ценностей, недостоверность в предоставлении отчетных данных и др.) – 30%;

2.8.4.5. за нарушения в организации питания учащихся и воспитанников (по результатам проверок, мониторинга) – 30%;

2.8.4.6. за наличие обоснованных жалоб в вышестоящие организации со стороны работников и родителей учащихся – 30%;

2.8.4.7. за невыполнение целевого показателя по экономии топливно-энергетических ресурсов ежеквартально – 10%;

2.8.4.8. за невыполнение руководителем обязательств по контракту, трудовому договору, заключенному с работником учреждения, – 20%;

2.8.4.9. за невыполнение планов по итогам квартала по сбору макулатуры, полимерных материалов – 20% (за каждый показатель);

2.8.4.10. за невыполнение планов по итогам полугодия по сбору металлолома – 20%;

2.8.4.11. за нарушения в организации подвоза школьников – 30%;

2.8.4.12. за нарушения пропускного и внутриобъектового режима в подведомственном учреждении образования (по результатам контроля, мониторинга) – 20%;

2.8.4.13. за наличие фактов противоправного поведения учащихся и работников (по сообщению РОВД):

за каждое совершенное правонарушение – 10%,

за каждое совершенное преступление – 20%;

2.8.4.14. за каждого нетрудоустроенного выпускника по итогам выпускной кампании – 15%;

2.8.4.15. за непринятие мер по трудоустройству несовершеннолетних, отчисленных из учебных заведений, - 15%;

2.8.4.16. за непредставление в срок установленной отчетности – 10%;

2.8.4.17. за невыполнение задания по получению средств от приносящей доходы деятельности по итогам квартала, календарного года – 20%.

 2.8.5. Руководители лишаются премии на 100%:

2.8.5.1. за прогул без уважительной причины;

2.8.5.2. за грубые нарушения правил охраны труда, приведшие к несчастным случаям с учащимися, воспитанниками, работниками учреждений.

 2.9. Вновь назначенному руководителю премия начисляется со следующего месяца, пропорционально отработанному времени.

Приложение 2

Согласовано Утверждаю

Сенненский райком профсоюза Приказ № 185од от 15.05.2019 г. Заседание президиума Начальник

Протокол № 11/39 от 15.05.2019 г. отдела по образованию

Председатель РК профсоюза Сенненского райисполкома

 Е.В.Дергачёва Е.А.Вилюгина

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам руководителям учреждений образования Сенненского района на 2019 – 2022 годы

Общие положения

1.1. На установление надбавок стимулирующего характера определены средства, выделяемые из бюджета, в размере 10% планового фонда заработной платы работников.

1.2. Конкретные размеры надбавок руководителям определяются в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности и качества работы учреждений и не могут превышать 50% их должностного оклада.

1.3. Надбавки устанавливаются приказом начальника отдела по образованию по согласованию с райкомом профсоюза работников образования и науки в процентном отношении к окладам (ставкам заработной платы) из средств учреждений, которые они возглавляют.

1.4. Надбавки устанавливаются за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ и на период их выполнения на основании настоящего Положения. Отдельным руководителям могут устанавливаться разовые (ежемесячно) надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ.

1.5. Надбавки уменьшаются либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушений трудовой дисциплины приказом начальника отдела по образованию.

1.6. Надбавки не выплачиваются за периоды:

- отпуска без сохранения заработной платы;

- временной нетрудоспособности;

- трудовых отпусков;

- повышения квалификации;

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

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам руководителям учреждений образования

2.1. За творческие и производственные достижения в труде:

2.1.1. за высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля, – 20%;

2.1.2. за лучшие показатели в рейтинге учреждений образования ежемесячно в течение учебного года

 для учреждений общего среднего образования, расположенных в городской местности: 1место – 20%;

для учебно-педагогических комплексов «детский сад-школа», расположенных в сельской местности, среди учреждений общего среднего образования: 1место – 20%, 2 место – 15%, 3 место – 10%;

среди базовых школ: 1 место – 10%;

для учреждений дошкольного образования (ясли-сад №1, №2, №3 г.Сенно, Богушевский ясли-сад): 1 место – 20%;

для учебно-педагогических комплексов «детский сад-школа», расположенных в сельской местности, среди дошкольных учреждений: 1 место – 10%.

2.1.3. за активную работу по организации и руководству опытно-экспериментальной и инновационной работой ежеквартально – 10%;

2.1.4. на время отопительного сезона - за работу в условиях теплообеспечения от котельной учреждения образования – 15%;

2.1.5. за обеспечение обучения педагогических кадров учреждения современным образовательным технологиям, в том числе информационным, – 10%;

2.2. за сложность и напряженность труда:

2.2.1. за целенаправленную работу по удешевлению питания (один раз в год)

путем заготовки собственной сельхозпродукции, выращенной на пришкольном участке, под полную потребность учреждения – 20%;

путем заготовки сельхозпродукции с помощью спонсоров – 10%;

 2.2.2. за инициативу, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений – 10%;

2.2.3. за эффективную работу по благоустройству прилегающей к учреждению образования территории – 15%;

 2.2.4. за обеспечение контроля качества капитального строительства, реконструкции и модернизации учреждения образования на время организации работы (ежемесячно) – 25%;

 2.2.5. за работу в условиях отсутствия штатных заместителей – 15%;

2.2.6. за обеспечение качественного функционирования машинного парка учреждений образования – 5%;

2.2.7. за открытие и организацию качественной работы групп продленного дня – 10%;

2.2.8. за создание и организацию работы клубов, лекториев для родителей – 10%;

2.3. за выполнение особо важных (срочных) работ:

2.3.1.за четкую и своевременную организацию работы по устранению причин, мешающих нормальному функционированию учреждения, – 25%;

 2.3.2. за выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени, – 15%.

Приложение 3

Согласовано Утверждаю

Сенненский райком профсоюза Приказ № 185од от 15.05.2019 г. Заседание президиума Начальник

Протокол № 11/39 от 15.05.2019 г. отдела по образованию

Председатель РК профсоюза Сенненского райисполкома

 Е.В.Дергачёва Е.А.Вилюгина

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок руководителям учреждений образования Сенненского района на 2019-2022 годы

1. Общие положения

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

1.2. Источниками средств для установления данных надбавок руководителям являются средства, выделяемые из бюджета в размере 5% планового фонда заработной платы педагогических работников, указанного в штатном расписании учреждений, которые они возглавляют, увеличенного на процент стимулирующих выплат (премии, надбавки, материальной помощи).

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

1.4. Надбавки определяются без учета установленного руководителю объема выполняемой работы на срок не менее, чем на квартал. Данная надбавка начисляется за фактически отработанное время.

1.5. Надбавки устанавливаются приказом начальника отдела по образованию по согласованию с райкомом профсоюза работников образования и науки.

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

1.7. Конкретные размеры надбавок руководителям определяются в зависимости от личного вклада в повышение эффективности и качества работы в указанном направлении деятельности.

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

1.9. Надбавки не выплачиваются за периоды:

- отпуска без сохранения заработной платы;

- временной нетрудоспособности;

- трудовых отпусков;

- повышение квалификации;

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

1.10. Надбавки снижаются либо отменяются приказом начальника отдела по образованию при ухудшении качества работы руководителя, в случае нарушений им трудовой и исполнительской дисциплины.

2. Размеры установления надбавок руководителям учреждений образования при обязательном условии их личного вклада в данное направление деятельности:

2.1. организация в учреждении системной работы по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с родителями, чьи семьи признаны в социально опасном положении –50%;

2.2. системная работа по организации качественного питания обучающихся, подтвержденная в ходе ведомственного и других видов контроля - 50%;

2.3. организация системной работы по оздоровлению обучающихся, в том числе в каникулярный период - 50%;

2.4. организация в учреждении качественного, стабильного сопровождения обучающихся при организации подвоза - 50%;

2.5. организация эффективной деятельности учебно-методических объединений, обновления, разработки структурных элементов научно-методического обеспечения образования - 100%;

2.6. системная результативная личная работа с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка к участию в олимпиадах, других образовательных мероприятиях, творческих конкурсах, спортивных соревнованиях - 100%;

2.7. организация, проведение на базе учреждения образования олимпиад, других образовательных мероприятий, творческих конкурсов, иных общественно значимых мероприятий с детьми, педагогами, родителями

2.7.1. районного уровня – 50%

2.7.2. областного уровня -100%,

2.7.3. республиканского уровня - 150%;

2.8. сопровождение обучающихся в период проведения общественно значимых мероприятий, олимпиад, конкурсов в течение дня – 50 %;

2.9. координация и сопровождение инновационных проектов, реализуемых на базе учреждения образования

2.9.1. районного уровня – 50%,

2.9.2. областного уровня – 100%,

2.9.3. республиканского уровня – 150%;

2.11. сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия

2.10.1. до 2-х суток – 50%

2.10.2. до 3-х суток – 100%

2.10.3. свыше 3-х суток - 150%.

Приложение 4

Согласовано Утверждаю

Сенненский райком профсоюза Приказ № 185од от 15.05.2019 г. Заседание президиума Начальник отдела

Протокол №11/39 от 15.05.2019 г. по образованию

Председатель РК профсоюза Сенненского райисполкома

 Е.В.Дергачёва Е.А.Вилюгина

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи руководителям

учреждений образования Сенненского района на 2019 – 2022 годы

1. На оказание материальной помощи направляются бюджетные средства в размере 5% планового фонда заработной платы (по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. №6).

2. Материальная помощь руководителям учреждений образования оказывается приказом начальника отдела по образованию Сенненского райисполкома после его согласования с райкомом профсоюза работников образования и науки из средств учреждений образования, в соответствии с показателями, установленными локальными положениями о материальной помощи, принятыми в учреждениях.

3. Материальная помощь руководителю оказывается в соответствии с заявлением на имя начальника отдела по образованию, содержащим указание причины оказания материальной помощи, согласованным с председателем профсоюзного комитета учреждения. В заявлении в обязательном порядке указывается номер пункта Положения об оказании материальной помощи работников учреждения, в соответствии с которым производится выплата, и размер выплаты (в базовых величинах).

4. При отсутствии заявления руководителя на имя начальника отдела по образованию об оказании материальной помощи, а также в связи с наличием в его учреждении денежных средств, не израсходованных по заявлениям работников, материальная помощь руководителю оказывается на общих основаниях, установленных коллективным договором и положением об оказании материальной помощи учреждения.

Приложение 5

ПЕРЕЧЕНЬ

работников, финансируемых из бюджета, которым предоставляются дополнительные дни отпуска за ненормированный рабочий день,

дополнительный поощрительный отпуск за контрактную форму найма

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Наименование профессии, должности | Продолжительность основного трудового отпуска | Количество дней отпусказа ненормированный рабочий день | Дополнительный поощрительный отпуск за контрактную форму найма | Суммарный трудовой отпуск |
|  | Аккомпаниатор | 24 | 3 | 3 | 30 |
|  | Библиотекарь | 24 | 4 | 3 | 31 |
|  | Бухгалтер | 24 | 3 | 3 | 30 |
|  | Водитель  | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Водитель гужевого транспортного средства | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Воспитатель учреждения общего среднего, специального образования | 56 | - | 1 | 57 |
|  | Воспитатель учреждения дошкольного образования | 42 | - | 5 | 47 |
|  | Врач-психиатр  | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Гардеробщик | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Главный бухгалтер | 24 | 6 | 3 | 33 |
|  | Грузчик | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Дворник | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Директор социально-педагогического учреждения | 56 | - | 1 | 57 |
|  | Директор учреждения дополнительного образования | 24 | 6 | 3 | 33 |
|  | Директор учреждения общего среднего образования, школ-интернатов, | 56 | - | 1 | 57 |
|  | Директор учреждения специального образования | 56 | - | 1 | 57 |
|  | Заведующий библиотекой | 24 | 3 | 3 | 30 |
|  | Заведующий костюмерной | 24 | 2 | 3 | 29 |
|  | Заведующий складом | 24 | 2 | 3 | 29 |
|  | Заведующий учебно-методическим кабинетом | 24 | 5 | 3 | 32 |
|  | Заведующий учреждением дошкольного образования | 42 | - | 5 | 47 |
|  | Заведующий хозяйством | 24 | 1 | 3 | 28 |
|  | Заведующий экономическим сектором | 24 | 5 | 3 | 32 |
|  | Заместитель главного бухгалтера | 24 | 5 | 3 | 32 |
|  | Заместитель директора учреждения дополнительного образования | 24 | 4 | 3 | 31 |
|  | Заместитель директора по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, учебно-производственной работе учреждений общего среднего образования, специального образования, социально-педагогического центра, школ-интернатов | 56 | - | 1 | 57 |
|  | Заместитель директора по хозяйственной работе | 24 | 2 | 3 | 29 |
|  | Заместитель заведующего по основной деятельности учреждения дошкольного образования | 42 | - | 3 | 45 |
|  | Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений  | 24 | 3 | 3 | 30 |
|  | Инженер – программист | 24 | 2 | 3 | 29 |
|  | Инженер по охране труда | 24 | 3 | 3 | 30 |
|  | Инспектор по кадрам | 24 | 4 | 3 | 31 |
|  | Калькулятор | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Кастелянша  | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Кладовщик | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Кочегар котельной | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Кухонный рабочий | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Лаборант  | 24 | 1 | 3 | 28 |
|  | Мастер производственного обучения  | 56 | - | 1 | 57 |
|  | Медицинская сестра по массажу  | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Методист учебно-методического кабинета | 24 | 4 | 3 | 31 |
|  | Методист учреждения дополнительного образования | 24 | 4 | 3 | 31 |
|  | Механик | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Музыкальный руководитель учреждения дошкольного образования | 42 | - | 3 | 45 |
|  | Музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания  | 56 | - | 1 | 57 |
|  | Начальник хозяйственной группы | 24 | 5 | 3 | 32 |
|  | Оператор ЭВМ | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Парикмахер | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Педагог дополнительного образования | 24 | 3 | 3 | 30 |
|  | Педагог социальный | 56 | - | 1 | 57 |
|  | Педагог-организатор | 56 | - | 1 | 57 |
|  | Педагог-психолог | 56 | - | 1 | 57 |
|  | Повар | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Помощник воспитателя учреждения дошкольного, специального образования, школ-интернатов | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Приёмный родитель | 56 | - | 1 | 57 |
|  | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Руководитель группы материалов | 24 | 5 | 3 | 32 |
|  | Руководитель группы по заработной плате | 24 | 5 | 3 | 32 |
|  | Руководитель группы ресурсного центра | 24 | 4 | 3 | 31 |
|  | Руководитель физического воспитания учреждения дошкольного образования | 42 | - | 3 | 45 |
|  | Секретарь | 24 | 3 | 3 | 30 |
|  | Слесарь-сантехник | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Специалист по организации закупок | 24 | 3 | 3 | 30 |
|  | Сторож | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Техник | 24 | 2 | 3 | 29 |
|  | Техник-электрик, техник-теплотехник, техник по ремонту ЭВМ | 24 | 2 | 3 | 29 |
|  | Технолог  | 24 | 4 | 3 | 31 |
|  | Тракторист  | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Уборщик служебных помещений | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Учитель | 56 | - | 1 | 57 |
|  | Учитель-дефектолог | 56 | - | 1 | 57 |
|  | Швея  | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Шеф - повар | 24 | 4 | 3 | 31 |
|  | Экономист | 24 | 4 | 3 | 31 |
|  | Электрик | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Электрогазосварщик | 24 | - | 3 | 27 |
|  | Юрисконсульт | 24 | 3 | 3 | 30 |

Работникам, признанным инвалидами, предоставляется основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день осуществляется при условии полной занятости.

 Предоставление дополнительного поощрительного отпуска за контрактную форму найма и отпуска за ненормированный рабочий день осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

Начальник Председатель Сенненской

отдела по образованию районной организации

Сенненского районного Белорусского профсоюза

исполнительного комитета работников образования и науки

 Е.А.Вилюгина Е.В.Дергачёва

15.05.2019 г. 15.05.2019 г.

Приложение 6

ПЕРЕЧЕНЬ

работников, финансируемых из бюджета, которым повышается тарифная ставка в качестве дополнительной меры стимулирования труда за контрактную форму найма

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии,должности | Размер повышения тарифной ставки(в %) |
|  | Директор общего среднего образования, учреждения дополнительного образования, центра коррекционно-развивающего обучения, социально-педагогического центра  | 40% |
|  | Заведующий учреждением дошкольного образования | 40% |
|  | Заместитель директора по основной деятельности (учебной, воспитательной, учебно-воспитательной работе) учреждения общего среднего образования, дополнительного образования, центра коррекционно-развивающего обучения, социально-педагогического центра  | 25% |
|  | Заместитель заведующего учреждения дошкольного образования | 25% |
|  | Педагогические работники учреждений общего среднего образования | 15% |
|  | Педагогические работники учреждений дошкольного и специального образования | 20% |
|  | Педагогические работники, имеющие статус молодого специалиста, обязанные отработать по распределению 2 года, молодые педагогические работники без статуса молодого специалиста  | 40%в течение1-го – 4-гогода работы |
|  | Педагогические работники, имеющие статус молодого специалиста, обязанные отработать по распределению 5 лет (целевики) | 40%в течение1-го –5-гогода работы |
|  | Педагогические работники учреждений дополнительного образования | 30% |
|  | Педагог социальный | 35% |
|  | Педагог-психолог  | 30% |
|  | Педагог-организатор | 35% |
|  | Учитель-методист, воспитатель-методист | 50% |
|  | Воспитатель учреждения дошкольного образования, специального образования | 40% |
|  | Помощник воспитателя учреждения дошкольного образования, специального образования | 40% |
|  | Медицинская сестра по массажу учреждения специального образования | 35% |
|  | Водители школьных автобусов, водители, связанные с перевозкой детей, водители иных транспортных средств | 50% |
|  | Шеф-повар, повар | 50% |
|  | Кухонный рабочий | 40% |
|  | Заместитель директора по хозяйственной работе | 25% |
|  | Кастелянша | 40% |
|  | Кладовщик | 40% |
|  | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | 40% |
|  | Оператор ЭВМ | 40% |
|  | Секретарь  | 40% |
|  | Сторож  | 40% |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | 40% |
|  | Уборщик служебных помещений | 40% |
|  | Дворник  | 40% |
|  | Кочегар котельной | 40% |
|  | Заведующий хозяйством | 40% |
|  | Инженер-программист | 40% |
|  | Лаборант  | 40% |
|  | Заведующий библиотекой, библиотекарь | 40% |
|  | Калькулятор | 40% |
|  | Другие категории работников учреждений образования, кроме перечисленных в перечне | 20% |
|  | Работники структурных подразделений отдела по образованию (централизованная бухгалтерия, учебно-методический кабинет, хозяйственная группа)  | 50% |

Повышение тарифной ставки в качестве дополнительной меры стимулирования труда за контрактную форму найма осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

Наниматель имеет право ежегодного пересмотра установленного повышения тарифной ставки (оклада) в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 в пределах средств, запланированных в бюджетных сметах на оплату труда.

Начальник Председатель Сенненской

отдела по образованию районной организации

Сенненского районного Белорусского профсоюза

исполнительного комитета работников образования и науки

 Е.А.Вилюгина Е.В.Дергачёва

15.05.2019 г. 15.05.2019 г.

Приложение 7

Дополнительная оплата за отдельные виды труда и ее размеры

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вид труда | Порядок установления дополнительной оплаты | Размер дополнительной оплаты | Нормативный документ |
| Совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника | За фактически отработанное время по приказу руководителя учреждения | В пределах имеющейся вакансии в зависимости от объема выполняемых работ | Постановление МТ и СЗ РБ от 21.01.2000 г. № 6 |
| За работу в праздники, праздничные дни | За фактически отработанное время по приказу руководителя учреждения | В размере двойной часовой тарифной ставки  | Ст.69 ТК |
| За работу во вредных условиях(ГУО «Сенненская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей») | За фактически отработанное во вредных условиях время по приказу руководителя учреждения | В соответствии с приказом директора учреждения | Ст. 62 ТКПриказ директора учреждения |
| За работу в ночное время | За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) по приказу руководителя учреждения | 40 % часовой тарифной ставки (оклада) работника | Ст. 70 ТКПостановление МТ и СЗ РБ от 21.01.2000 г. № 6 |

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникотдела по образованиюСенненского районногоисполнительного комитета | Председатель Сенненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки |
| Е.А.Вилюгина | Е.В.Дергачёва |
| 15.05.2019 г. | 15.05.2019 г. |

Приложение 8

Перечень категорий работников,

которым устанавливается суммированный

учет рабочего времени

1. Сторож

Учетный период – календарный год.

1. Кочегар котельной

Учетный период – полугодие.

1. Воспитатель учреждения с круглосуточным пребыванием детей

Учетный период – квартал.

1. Помощник воспитателя учреждения с круглосуточным пребыванием детей

Учетный период – месяц.

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникотдела по образованиюСенненского районногоисполнительного комитета | Председатель Сенненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки |
| Е.А.Вилюгина | Е.В.Дергачёва |
| 15.05.2019 г. | 15.05.2019 г. |

Приложение 9

Перечень профессий и должностей работников,

для которых вводится (при необходимости) рабочий

день с разделением смены на отдельные части с перерывом

в работе свыше двух часов

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень профессий и должностей | Наименование учреждений образования |
| Водитель автобуса, занятый перевозкой учащихся (воспитанников, детей) | учреждения общего среднего образования |

Основание: Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций».

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникотдела по образованиюСенненского районногоисполнительного комитета | Председатель Сенненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки |
| Е.А.Вилюгина | Е.В.Дергачёва |
| 15.05.2019 г. | 15.05.2019 г. |

Приложение 10

Перечень должностей,

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

- Заведующий складом;

- кладовщик, кастелянша;

- кассир любой категории; работник, выполняющий обязанности кассира;

- повар;

- заведующий хозяйством;

- заместитель директора по хозяйственной части;

- лаборант.

 Основание: Постановление Советов Министра Республики Беларусь от 26.05.2000 №764.

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникотдела по образованиюСенненского районногоисполнительного комитета | Председатель Сенненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки |
| Е.А.Вилюгина | Е.В.Дергачёва |
| 15.05.2019 г. | 15.05.2019 г. |

Приложение 11

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников, на период отсутствия которых

 требуется выполнение их обязанностей

- Учитель;

- воспитатель;

- учитель специального класса;

- учитель-дефектолог;

- помощник воспитателя;

- сторож;

- кочегар котельной;

- секретарь.

Основание:Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 23.03.2016 № 16 "Об утверждении Инструкции о порядке расчета планового фонда заработной платы работников учреждений образования и экономии средств, предусмотренных на оплату труда".

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникотдела по образованиюСенненского районногоисполнительного комитета | Председатель Сенненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки |
| Е.А.Вилюгина | Е.В.Дергачёва |
| 15.05.2019 г. | 15.05.2019 г. |

Приложение 12

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, имеющих право на повышение тарифных ставок (окладов) за особый характер труда в организациях (структурных подразделениях) специального назначения системы Министерства и размеры этого повышения в зависимости от особенности работы в них

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Учреждение | Должность | Процент повышения от ставки первого разряда |
| 1 | ГУО «Социально-педагогический центр г.Сенно» | ДиректорЗаместитель директораПедагог социальныйПедагог-психолог | 40%30%20%20% |
| 2 | ГУО «Сенненский центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации» | Медсестра по массажуДиректорВоспитательПомощник воспитателяЗаместитель директораДефектологУчительМузыкальный руководитель | 90%60%90%90%60%90%90%90% |

Основание: Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 года № 6 «О мерах по совершенствованию оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями».

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникотдела по образованиюСенненского районногоисполнительного комитета | Председатель Сенненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки |
| Е.А.Вилюгина | Е.В.Дергачёва |
| 15.05.2019 г. | 15.05.2019 г. |

Приложение 13

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных

с загрязнением кожных покровов, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами

1. Водитель;
2. грузчик;
3. кладовщик;
4. слесарь-плотник;
5. слесарь-сантехник;
6. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений;
7. уборщик служебных помещений;
8. истопник;
9. кочегар котельной;
10. электрик;
11. повар;
12. кухонный рабочий;
13. конюх;
14. возчик;
15. дворник;
16. кастелянша;
17. рабочий по стирке и ремонту спецодежды;
18. помощник воспитателя;
19. парикмахер;
20. обувщик.

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 30.12.2008 г. № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

Примечание:

Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются – не менее 400 граммов в месяц;

дерматологические средства – не менее 5 граммов для разового нанесения на кожные покровы.

При умывальниках должны иметься в достаточном количестве регулярно сменяемые полотенца или воздушные осушители рук.

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникотдела по образованиюСенненского районногоисполнительного комитета | Председатель Сенненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки |
| Е.А.Вилюгина | Е.В.Дергачёва |
| 15.05.2019 г. | 15.05.2019 г. |

Приложение 14

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям, на которые

подтверждено право на дополнительный отпуск за работу

во вредных и (или) опасных условиях труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Код профессии | Наименова-ние профессии рабочего | Наименование структурного подразделения | Класс условий труда | Продолжительность дополни-тельного отпуска в календар-ных днях |
| 1. | 16675 | Повар  | ГУО «Сенненская школа-интернат для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» | 3.1 | 4 |
| 2 | 23257 | Лаборант компьютерного класса | ГУО «Сенненская школа-интернат для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» | 3.1 | 4 |
| 3 | 20281 | Бухгалтер  | ГУО «Сенненская школа-интернат для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» | 3.1 | 4 |
| 4 | 24658 | Секретарь  | ГУО «Сенненская школа-интернат для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» | 3.1 | 4 |

Основание:

1. Статья 157 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда работа в которых даёт право на сокращённую продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск, утверждённый постановлением Госкомитета по труду Республики Беларусь от 29.07.1994 г. №89 с изменениями, утверждёнными постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.01.200 г. №1
3. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 29.12.2000 г. №161 «О внесении изменений и дополнений в Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых даёт право на сокращённую продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск».
4. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении Порядка предоставления и суммирования трудовых отпусков» от 27.07.2000 г. №1154.
5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в порядок предоставления и суммирования трудовых отпусков» от 05.01.2001 №10.

Примечание: Сокращённая продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск предоставляется работникам в соответствии с Порядком применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на сокращённую продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск, утверждённым постановлением Министерства труда Республики Беларусь №28 от 20.03.1995 г. с изменениями, утверждёнными постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.01.2000 г. №2.

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникотдела по образованиюСенненского районногоисполнительного комитета | Председатель Сенненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки |
| Е.А.Вилюгина | Е.В.Дергачёва |
| 15.05.2019 г. | 15.05.2019 г. |

Приложение 15

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям отдела образования Сенненского райисполкома, на которые работающим по результатам аттестации установлены доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ГУО «Сенненская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД | Код выпуска ЕТКС | Класс условий труда | Процент тарифной ставки 1 разряда за час работы в условиях труда, соответствующих классу | Численность работающих |
| 1. | 16675; Повар |  | 3.1 | 0,10 | 2 |
| 2. | 23257; Лаборант компьютерного класса |  | 3.1 | 0,10 | 1 |
| 3. | 20281; Бухгалтер |  | 3.1 | 0,10 | 2 |
| 4. | 24658; Секретарь |  | 3.1 | 0,10 | 1 |

Основание:

Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

Примечание: Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится один раз в пять лет в соответствии с Инструкцией по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам, утверждённой постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 г. №35.

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникотдела по образованиюСенненского районногоисполнительного комитета | Председатель Сенненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки |
| Е.А.Вилюгина | Е.В.Дергачёва |
| 15.05.2019 г. | 15.05.2019 г. |

Приложение 16

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки в мес. | Кол-во компл. |
| 1. | Водитель автомобиля | *При техническом обслуживании и текущем ремонте (ТО и ТР) автобуса, легкового автомобиля:* |  |  |  |
| Костюм хлопчатобумажный (халат х/б) | ЗМи | 24 |  |
| Ботинки кожаные  | Ми | 24 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *Зимой при ТО и ТР автобуса, легкового автомобиля дополнительно:* |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 2. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| 3. | Грузчик | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Фартук брезентовый с нагрудником (фартук х/б с нагрудником) | ЗМи | Дежурный |  |
| Ботинки кожаные  | Ми | 12 |  |
| Головной убор из х\б ткани |  | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные | Тн20 | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 4. | Дворник | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 5. | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный  | ЗМи | 12 |  |
| Фартук х/б с нагрудником | ЗМи | До износа |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Полуботинки кожаные или тапочки кожаные | МиЗ | 2412 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| Печатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При сортировке, метке и сдаче в стирку бывшего в употреблении белья дополнительно:* |  |  |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| *Куртка х/б на утепляющей прокладке* | Тн | 36 |  |
| 6. | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные или тапочки кожаные | МиЗ | 126 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:* |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 7. | Лаборант | Халат хлопчатобумажный  | ЗМи | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | К20Щ20 | Дежурный |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Очки защитные  | ЗНГ | До износа |  |
| *При выполнении работ с кислотами дополнительно:* |
| Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б |  | 12 |  |
| Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые | К50Щ50 | Дежурные |  |
| Сапоги резиновые или ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Противогаз |  | До износа |  |
| 8. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б) | ЗМи |  |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные |  | До износа |  |
| *При выполнении малярных работ дополнительно:* |  |  |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | Г | До износа |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *При работе на высоте дополнительно:* |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 9. | Слесарь-сантехник | Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой | Ву | 12 |  |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |  |
| Сапоги резиновые | В | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| *При работе в колодцах дополнительно:* |  |  |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| Противогаз шланговый |  | До износа |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| 10. | Сторож (вахтер) | *При работе вахтером:*Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| *При работе сторожем:*Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| *В холодное время на наружных работах дополнительно:* |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Полушубок | Тн | Дежурный |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 11. | Уборщик служебных помещений | Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *При влажной уборке помещений дополнительно:* |
| Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) | В | 12 |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При уборке душевых и туалетов дополнительно:* |  |  |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| 12. | Кочегар  | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор х/б |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | ЗН | До износа |  |
| *При ручной загрузке котлов, работающих на твердом топливе, дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм из парусины полульняной с огнезащитной отделкой | Тр | 12 |  |
| Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) | Ми | 12 |  |
| Рукавицы брезентовые | Тп100Тр | До износа |  |
| Очки защитные | ЗНД | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| 12. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником) | Вн | До износа |  |
| Тапочки кожаные | Ми | 12 |  |
| Полусапоги резиновые | В | 12 |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Вн | Дежурные |  |
| 13. | Электрогазосварщик | Костюм для сварщика летний | Тр | 12 |  |
| Белье нательное |  | 12 | 2 |
| Ботинки для сварщика | Тр | 12 |  |
| Рукавицы брезентовые с крагами | Тп400Тр | До износа |  |
| Галоши диэлектрические | Эн | Дежурные |  |
| Перчатки диэлектрические | Эн | Дежурные |  |
| Комплексное средство защиты (каска защитная в комплекте со щитком электросварщика) | Кн | До износа |  |
| Очки защитные  | ЗНД | До износа |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для сварщика зимний | ТрТн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| Подшлемник зимний |  | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 14. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Галоши диэлектрические | Эн | Дежурные |  |
| Перчатки диэлектрические | Эн | Дежурные |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| Очки защитные | ЗП | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Подшлемник зимний |  | 24 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | Тн20 | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| 15. | Руководитель кружка (клуба по интересам, секции, студии и других) | *При работе, связанной с загрязнением:*Халат х/б | ЗМи | До износа |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| 16. | Заведующий хозяйством | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 17. | Воспитатель | Халат х/б | ЗМи | 12 | 3 |
| 18. | Буфетчик | Халат х/б (куртка х/б) | ЗМи | 12 | 3 |
| Шапочка х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Фартук х/б с нагрудником | ЗМи | 6 | 3 |
| Тапочки кожаные | Ми | 12 | 1 |
| 19. | Повар (шеф-повар) | Халат х/б (костюм х/б) | ЗМи | 12 | 4 |
| Фартук х/б | Ми | 6 | 3 |
| Шапочка х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Туфли (тапочки) кожаные | З | 12 | 2 |
| 20. | Кухонный рабочий | Куртка х/б |  | 12 | 4 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 | 3 |
| Колпак х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| 21. | Помощник воспитателя | *Для уборки помещений:*Халат х/бПерчатки резиновые | ЗМи | 12До износа | 3 |
| *Для раздачи пищи:*Фартук х/бКосынка х/б | Ми | 66 | 33 |
| *Для мойки посуды:*Фартук прорезиненный с нагрудникомПерчатки резиновые | Вн | 6До износа | 2 |
| *Для уборки туалета:*Халат х/бФартук клеенчатый | ЗМиВн | 126 | 32 |
| 22. | Медицинская сестра | Халат х/б | ЗМи | 12 | 4 |
| Шапочка х/б |  | 6 | 4 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникотдела по образованиюСенненского районногоисполнительного комитета | Председатель Сенненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки |
| Е.А.Вилюгина | Е.В.Дергачёва |
| 15.05.2019 г. | 15.05.2019 г. |

Приложение 17

СПИСОК ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ)

работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам

|  |  |
| --- | --- |
| Профессия (должность) | Периодичность медосмотра |
| Кочегар котельной,истопник | 1 раз в год |
| Электрогазосварщик | 1 раз в два года |
|  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений  | 1 раз в два года |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 1 раз в два года |
| Водитель | 1 раз в два года |
| Тракторист | 1 раз в два года |
| Мастер производственного обучения | 1 раз в три года |
| Дворник  | 1 раз в два года |
| Повар | 1 раз в год |
| Шеф-повар | 1 раз в год |
| Кухонный рабочий | 1 раз в год |
| Секретарь  | 1 раз в два года |
| Уборщик служебных помещений | 1 раз в два года |
| Помощник воспитателя | 1 раз в год |
| Слесарь-сантехник | 1 раз в два года |
| Оператор ЭВМ | 1 раз в два года |
| Инженер-программист | 1 раз в два года |
| Иные работники, работающие на ЭВМ | 1 раз в два года |
| Преподаватели  | 1 раз в два года |
| Воспитатели дошкольных учреждений | 1 раз в два года |
| Сторож | 1 раз в два года |
| Учитель технического труда | 1 раз в два года |
| Мастер производственного обучения | 1 раз в два года |
| Работники пищеблока, буфета | 1 раз в год |
| Работники учреждений образования, школьных сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | 1 раз в год |
| Работники учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждений  | 1 раз в год |

Основание:

1.Статья 21 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

2. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3. Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 28.04.2010 № 47.

4. Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12), утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь 10.02.2009 № 182.

Примечание:

Предварительныймедосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия.

Периодическиемедосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем и направляемым до 1 января года, в течение которого необходимо проведение запланированного периодического медосмотра, в организацию здравоохранения.

Внеочередныемедосмотры 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.

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникотдела по образованиюСенненского районногоисполнительного комитета | Председатель Сенненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки |
| Е.А.Вилюгина | Е.В.Дергачёва |
| 15.05.2019 г. | 15.05.2019 г. |

Приложение 18

ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений для обеспечения медицинскими

аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях

* 1. Гараж
	2. Пищеблок.
	3. Прачечная.
	4. Химическая и физическая лаборатории.
	5. Столярная мастерская.
	6. Учебная мастерская.
	7. Кабинет информатики.

Основание: 1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

 3. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникотдела по образованиюСенненского районногоисполнительного комитета | Председатель Сенненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки |
| Е.А.Вилюгина | Е.В.Дергачёва |

15.05.2019 г. 15.05.2019 г.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

 Приложение 19

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи

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

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации».

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникотдела по образованиюСенненского районногоисполнительного комитета | Председатель Сенненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки |
| Е.А.Вилюгина | Е.В.Дергачёва |
| 15.05.2019 г. | 15.05.2019 г. |

Приложение 20

ПЛАН

 мероприятий по охране труда на 2019-2022 годы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование мероприятий  | Стоимость выполнения мероприятий  | Срок выполнения мероприятий | Ответственные лица за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальнаяэффективность мероприятий  | Отметка о выполнении  |
| плани-руемая | факти- ческая  |
|  1  |  2  |  3  |  4  |  5  |  6  |  7  |  8  |
| 1 | Проведение проверки знаний по вопросам охраны труда у руководителей и членов школьных комиссий | - | - | 2019-2022,По мере необходимости | комиссия по проверке знаний по вопросам охраны труда отдела по образованию |  |  |
| 2 | Проведение семинаров по вопросам охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности | - | - | 2019-2022,ежегодно | комиссия по проверке знаний по вопросам охраны труда отдела по образованию |  |  |
| 3 | Ремонтные работы в ГУО района: Средняя школа № 1 г. Сенно Ходцевская ДССШ Ясли-сад №2 г. Сенно Богушевский ясли-сад

|  |
| --- |
| Богушевская СШ |
| ЦКРОиР |
| Мошканская ДССШ |

 | 30,013,055,071,0

|  |
| --- |
|  60,0 |
| 2,0 |
| 6,5 |

 | - | 2019 | отдел по образованию |  |  |
| 4 | Огнезащитная обработка в ГУО | 14,9 |  | 2019-2022 |  |  |  |
| 5 | Приобретение самоспасателей для ГУО | 2,02,0 |  | 20202022 |  |  |  |
| 6 | Перезарядка огнетушителей | 15,1,5 |  | 20202022 |  |  |  |
| 7 | Испытание лестниц наружных пожарных | 1,4 |  | 2019 |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникотдела по образованиюСенненского районногоисполнительного комитета | Председатель Сенненской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки |
|  Е.А.Вилюгина |  Е.В.Дергачёва |

 15.05.2019 г. 15.05.2019 г.