

Управление образования Лидского районного  
исполнительного комитета

Лидская районная организация Белорусского профессионального  
союза работников образования и науки



## **СОГЛАШЕНИЕ**

между управлением образования Лидского районного  
исполнительного комитета и Лидской районной организацией  
Белорусского профессионального союза работников  
образования и науки  
на 2019– 2022 годы

Лиды, 2019 год

## СОГЛАШЕНИЕ

между управлением образования Лидского районного исполнительного комитета и Лидской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 - 2022 годы

1. Настоящее соглашение (далее - Соглашение) заключено между управлением образования Лидского районного исполнительного комитета и Лидской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 года № 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 2018-2021 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2018-2021 годы, Соглашением между Лидским районным исполнительным комитетом, Лидским районным филиалом Гродненского областного союза нанимателей и Лидским районным объединением профсоюзов на 2018-2021 годы, Соглашением между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы.

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

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

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

4. Соглашение распространяется на нанимателей, структурные подразделения местных исполнительных и распорядительных органов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере

образования и работников организаций системы управления образования - членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

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

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

Нормы гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для всех организаций системы управления образования.

Коллективные договоры могут включать дополнительные более высокие, социальные нормы и гарантии, в том числе за счет средств получаемых от приносящей доходы деятельности организаций системы образования 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.

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

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

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

Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Соглашения между Лидским районным исполнительным комитетом, Лидским районным филиалом Гродненского областного союза нанимателей и Лидским районным объединением

профсоюзов, Соглашения между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки обязательны для исполнения Сторонами Соглашения.

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по контролю за выполнением Соглашения.

Соглашение подписывается представителями Сторон после одобрения Советом управления образования и Президиумом Лидского районного комитета профсоюза.

Принятые изменения и (или) дополнения оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

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

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

9. В течение срока действия Соглашения при условии его выполнения районный комитет профсоюза воздерживается от забастовок по вопросам, включенным в Соглашение.

10. Требования о проведении переговоров по заключению Соглашения на следующий период направляются одной из сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Соглашения. При заключении Соглашения срок ведения коллективных переговоров не может превышать одного месяца.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании представителей сторон.

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

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

13. Сторонами коллективных договоров в организациях системы управления образования являются наниматель и коллектив работников в лице их профсоюзного комитета.

Проведение переговоров по заключению коллективных договоров, внесение изменений и (или) дополнений в них не должно превышать 2-х

месяцев со дня принятия Соглашения или изменений и (или) дополнений к нему.

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

В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации. За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, нарушения законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

15. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами в лице их представителей. Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании Совета управления образования и Президиума районного комитета профсоюза и доводится до сведения руководителей организации системы управления образования и первичных организаций отраслевого профсоюза.

16. Управление образования представляет Соглашение для регистрации в управление по труду, занятости и социальной защите Лидского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

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

18. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на сайте промежуточные итоговые результаты выполнения Соглашения.

Стороны признали необходимыми проведение аналогичной работы Сторонами коллективных договоров в организациях, подчиненных управлению образования.

## **2. Организация, нормирование и оплата труда.**

### ***19. Управление образования обязуется:***

19.1. Осуществлять ведомственный контроль за полнотой финансирования и расходованием средств бюджета организациями, подчиненными управлению образования.

19.2. Проводить работу с организациями, подчиненными управлению образования:

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

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

- ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников организаций системы управления образования с участием

представителей районного комитета профсоюза.

19.3. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах, проводить повышенное авансирование работников по согласованию с финансовым отделом Лидского районного исполнительного комитета с последующим перерасчетом заработной платы.

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

## ***20. Районный комитет профсоюза обязуется:***

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

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

20.3. В соответствии с законодательством Республики Беларусь по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями о взыскании невыплаченных сумм заработной платы, премий, надбавок стимулирующего характера, материальной помощи, а также компенсаций за несвоевременно выплаченную заработную плату и среднего заработка за время трудового отпуска, других компенсационных выплат.

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

## ***21. Управление образования и районный комитет профсоюза обязуются:***

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

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

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

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

21.1.4. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы Министерства;

21.1.5. 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;

21.1.6. 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;

21.1.7. снижение документооборота;

21.1.8. 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;

21.1.9. 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;

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

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

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

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

21.4 Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся оплаты труда.

## ***22. Стороны пришли к соглашению:***

22.1. Все вопросы нормирования оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера, надбавок педагогическим работникам и оказания материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

22.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования,

установления надбавок стимулирующего характера, надбавок педагогическим работникам, оказания материальной помощи работникам, их размеры устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями, которые разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью коллективного договора. Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения нанимателей и профсоюзных комитетов организаций системы управления образования.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств, выделяемых на оказание материальной помощи, в организациях системы управления образования необходимо создавать комиссии по данным вопросам, формируемым из равного количества представителей нанимателя и профсоюзного комитета. При решении вопросов материального стимулирования учитывается наличие у педагогического работника классного руководства, руководства методическим объединением, проведение мероприятий шестого школьного дня, организационно-воспитательной работы, наставничества и др. Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с профсоюзными комитетами.

Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в организациях на информационных стендах для ознакомления работников.

Рекомендовать нанимателям в коллективных договорах учреждений образования устанавливать ежемесячное вознаграждение из средств материального стимулирования или из внебюджетных средств в размере 2-х базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі».

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

22.4. Материальная помощь руководителям организаций системы управления образования оказывается в случаях и на условиях, установленных коллективным договором организаций (на общих



основаниях).

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

Материальное стимулирование труда руководителей организаций образования осуществляется по согласованию с комитетами отраслевого профсоюза, вышестоящими для первичных профсоюзных организаций, в которых эти руководители состоят на профсоюзном учете.

22.5. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором, дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам организаций системы управления образования за счёт внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, в том числе осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом.

22.6. При отсутствии или недостаточности бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июня 1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) указанные меры могут устанавливаться за счёт внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности.

22.7. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно в соответствии с законодательством. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения руководителей и профсоюзных комитетов организации системы образования. Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании.

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

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

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

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

В каникулярный период рабочее время педагогических работников определяется в пределах времени, не превышающего объема установленной педагогической нагрузки и регулируется графиком работы, утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом производственной необходимости, рационального использования рабочего времени, семейно-бытовых обстоятельств и других случаев, предусмотренных коллективным договором. В этот период руководителем учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом или по предложению профсоюзного комитета (председателя первичной профсоюзной организации) может быть введен суммированный учет рабочего времени, с отработкой рабочего времени.

22.9. Предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации учителям, имеющим нагрузку не более 1,25 ставки. Порядок предоставления и использования методического дня определяется коллективным договором и (или) Правилами внутреннего трудового распорядка.

22.10. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписание учебных занятий и другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с профсоюзным комитетом в порядке, установленном коллективным договором.

22.11. 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 случае выполнения работниками в этот период другой работы заработная плата им выплачивается в полном объеме.

22.12. Рекомендовать нанимателям организаций системы управления образования по согласованию с профсоюзными комитетами:

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

- производить ежемесячную доплату молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченными жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съёмное жильё, в размерах определённых коллективным договором;

- предусматривать средства на оказания материальной помощи: членам коллектива, дети которых идут в 1 класс, многодетным семьям, на оздоровление и другое, на премирование работников, принимающих

активное участие в спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях и др.

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

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

22.14. Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные коллективными договорами организаций, но не реже 2-х раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее 2-х недель следующего месяца. Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть удержана за исключением случая счетной ошибки. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска проводить не позднее чем за два дня до начала отпуска.

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

22.15. Конкретные размеры повышения тарифных ставок (окладов) работников специальных (с особым режимом) организаций системы управления образования регулируются коллективными договорами, а нанимателям устанавливаются начальником управления образования по согласованию с Президиумом районного комитета профсоюза.

22.16. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, выполнение обязанностей, не предусмотренных должностной (рабочей) инструкцией допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст.143 Трудового кодекса Республики Беларусь), с оформлением приказа нанимателя организации, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставление другого дня отдыха в соответствии со ст. 69 Трудового кодекса. Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того сколько времени работник работал в свой выходной день.

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

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

22.18. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных коллективным договором, Соглашением нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством. Персональная ответственность нанимателя организации системы управления образования за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в контракте (трудовом договоре) заключаемом с ним управлением образования.

22.19. Графики трудовых отпусков в организациях образования утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзными комитетами не позднее 5 января текущего года.

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

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

В целях обеспечения в учреждениях образования своевременной и в полном объёме 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.

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

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

22.24. Руководителям учреждений образования:

22.24.1. способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания

учебных предметов и образовательного процесса в целом в порядке, определенном коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка;

22.24.2. 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 численности или штата работников и отсутствия оснований для выплаты выходного пособия.

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

22.25. Предусматривать в коллективных договорах перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью свыше 2-х часов, включая перерыв для отдыха и питания.

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

### **3. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства.**

#### ***23. Управление образования обязуется:***

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

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

23.3. При подготовке локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические права работников организаций, вопросы Соглашения, предоставлять возможность районному комитету профсоюза принимать участие в разработке проектов указанных актов.

23.4. Предоставлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для согласования с районным комитетом профсоюза) проекты нормативных правовых актов, вносимых управлением образования в Лидский районный исполнительный комитет, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников. При подготовке проектов нормативных актов учитывать положения

Соглашения.

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

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

#### **24. Районный комитет профсоюза обязуется:**

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

24.2. Организовать и координировать работу уполномоченных представителей профсоюза по осуществлению в установленном законодательством порядке общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда в организациях образования. При необходимости информировать управления образования об итогах проверок.

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

#### **25. Стороны пришли к соглашению:**

25.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых и социально-экономических прав работников организаций системы образования, принимаются управлением образования и нанимателями (уполномоченными должностными лицами нанимателя) учреждений образования по согласованию с районным комитетом профсоюза, профсоюзными комитетами учреждений образования.

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

25.3. Не реже одного раза в год проводить совместные проверки,

мониторинги соблюдения законодательства о труде, в том числе в части аттестации педагогических работников, в организациях системы образования с последующим рассмотрением итогов на совместном заседании Совета управления образования и Президиума районного комитета профсоюза.

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

25.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (системы оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объема педагогической работы, установления или отмену неполного рабочего времени, изменения 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 профсоюзным комитетом.

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

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

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

25.6. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального, профессионально-технического образования, учреждениях образования, организациях реализующих образовательные программы послевузовского образования; в аспирантурах, магистратурах, в вечерней и заочной форме получения образования, по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, а также в педагогических учебных заведениях или по специальности, предоставлять оплачиваемые отпуска на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214-216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

При обучении в учреждениях образования организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного

образования взрослых, вечерней или заочной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со ст.220 Трудового кодекса.

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

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

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

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

25.10. По письменному заявлению работника в случаях, указанных в коллективном договоре наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам и другим уважительным причинам продолжительностью, указанной в коллективных договорах, а также в индивидуальном порядке по соглашению сторон:

- необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;
- необходимостью ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;
- смертью члена семьи, близкого родственника;
- поступление на учебу;
- бракосочетание самого работника, его детей, внуков;
- рождение детей, внуков;
- работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;
- иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах организаций.

В коллективных договорах предусматривать случаи предоставления социального отпуска более 30 дней.

Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме не зависимо от периода работ перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) 2 детей в возрасте до 16 лет, по её (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных коллективным договором с указанием источников финансирования (от приносящей доходы деятельности).

25.11. Оказывать действенную помощь в работе районного



Совета ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза.

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

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

Работникам, награжденным Грамотой Министерства образования Республики Беларусь, выплачивается единовременная денежная премия в размере не менее 3 базовых величин, Почетной Грамотой Министерства образования Республики Беларусь - не менее 5 базовых величин, в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда коллективов организаций.

25.14. По письменному заявлению работника предоставлять отпуск в счет трудового отпуска по уходу за больными близкими родственниками (супругами, родителями, детьми) и по другим уважительным причинам, предусмотренным в коллективном договоре.

25.15. В случае смерти работника или члена его семьи, для проведения его собственного бракосочетания и детей предоставлять помещение школьной столовой с погашением арендной платы, стоимости израсходованных электроэнергии и воды.

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

25.17. По письменной просьбе педагогического работника учреждения образования, по истечению отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3-х лет в период летних каникул нанимателем может быть представлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективном договоре, но не позднее нового учебного года (1 сентября).

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

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

25.19. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и другие), которые

указываются в коллективном договоре или по договоренности между нанимателем и работником, отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

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

25.21. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся учебных заведений, обучающихся по дневной форме обучения, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

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

#### **4. Гарантия занятости.**

##### ***26. Управление образования обязуется:***

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

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

организации).

26.2. Уведомлять районный комитет не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации полной или частичной приостановке работы организации, подчиненной управлению образования, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

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

### ***27. Районный комитет профсоюза обязуется:***

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

27.2. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

27.3. Добиваться включения в коллективные договора условий и порядка заключения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 29 настоящего Соглашения.

### ***28. Стороны обязуются добиваться:***

28.1. Выделения бюджетных средств для повышения тарифных ставок (должностных окладов) работников, не менее чем на 30 процентов и предоставления дополнительного поощрительного отпуска, не менее трех календарных дней, при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом № 29.

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

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

28.4. Выделение необходимых средств в полном объеме по обеспечению планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

### ***29. Стороны пришли к соглашению:***

29.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации учреждения), 3, 4, 5, ст.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 организаций (далее - Декрет № 5) производится с предварительного согласия профсоюзного комитета, председателя первичной профсоюзной организации учреждения образования (с численностью членов профсоюза менее 25 человек), по пункту 1 ст.47 Трудового Кодекса с предварительного согласия президиума районного комитета профсоюза, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2,10 пункта 2 Декрета № 29 после предварительного, не позднее, чем за две недели письменного уведомления профсоюзного комитета.

29.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса, ст.24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах Республики Беларусь в порядке перечисленном коллективном договоре работникам:

- получивших трудовое увечье или получивших профзаболевание на производстве;
- разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;
- являющимися единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- имеющим более длительный и непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором);
- 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 организации специальностям;
- другим категориям работников, определенных в коллективных договорах организаций.

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

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

- с двумя работниками из одной семьи;
- с беременными женщинами, женщинами имеющими детей в возрасте до 5 лет;
- с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, - до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого

высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;

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

с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

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

родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

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

одиноких граждан, усыновивших детей.

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

29.5. В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику по его письменному заявлению один день в неделю без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы за счёт средств от приносящей доходы деятельности в случаях, установленных коллективными договорами.

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

29.7.Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры, с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляются 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 года № 1476, в связи с обоснованными организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта, с одновременным вручением проекта контракта в письменном виде (ст.32

Трудового кодекса).

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

29.8. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

29.9. Установить, что в случаях истечения срока контракт 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 контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

29.10. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста трёх лет, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трёх лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем достижения ребенком возраста пяти лет.

29.11. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющих дисциплинарных взысканий в течение года предшествующего дате окончания контракта, с их согласия:

- предпенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного и получение ими права на полную пенсию по возрасту;
- пенсионного возраста, имеющим детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально-технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем окончания обучения.

29.12. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющих дисциплинарных взысканий в течение года предшествующего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли), длительность которого определяется коллективным договором, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставлением дополнительного поощрительного отпуска.

29.13. Продлевать контракты с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года предшествующего дате окончания контракта в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

29.14. Установить, что с молодыми специалистами, рабочими контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного

согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии повышения тарифной ставки (оклада) не менее чем на **50%** и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

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

29.15. Установить, что контракты с одинокими матерями (к одиноким матерям относятся: женщины не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи рождения которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери), отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными вдовами и вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении и добросовестно исполняющие должностные обязанности при условии отсутствия нарушения трудовой дисциплины, с их согласия заключаются на максимальный срок.

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

29.17. 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.

29.18. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушения трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде 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 2-х недельного среднего заработка при наличии средств, если это предусмотрено коллективным договором.

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

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

29.21. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего

трудового распорядка и иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в организации.

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

29.23. Установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее 10 дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

- состояние здоровья;
- назначении 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;
- изменение семейного положения;
- поступление на учебу;
- уход за больными (инвалидами) родственниками;
- уход за детьми в возрасте до 14 лет;
- трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;
- 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 коллективными договорами.

29.24. Рекомендовать нанимателям организаций системы образования, районному комитету, профсоюзным комитетам ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения образования, в том числе возрастного состава текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям). Предусмотреть разработку районной программы развития кадрового потенциала учреждений образования, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников.

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

29.25. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и



руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников.

29.26. Не допускать привлечение работников учреждений образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкции.

29.27. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое, по их инициативе, с учетом части 2 ст. 128 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

29.29. 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.

## **5. Охрана труда.**

### ***30. Управление образования обязуется:***

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

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

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

30.4. Проводить обучение, проверку знаний членов комиссии организации в комиссии управления образования по вопросам охраны труда.

### ***31. Районный комитет профсоюза обязуется.***

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

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

безопасных условий труда.

31.3. Ежегодно подводить итоги смотра-конкурса на лучшую организацию профсоюзами общественного контроля по охране труда.

31.4. Не реже 1 раза в год с участием представителя управления образования, анализировать состояние производственного травматизма, полноту представления предусмотренных законодательством компенсации за работу во вредных условиях труда.

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

31.6. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

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

31.8. Обеспечивать 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 Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

31.9. Оказывать бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда.

## ***32. Стороны пришли к соглашению.***

32.1. Осуществлять в организациях системы образования совместный периодический контроль за соблюдением законодательства охраны труда.

32.2. Проводить совместные семинары по охране труда для нанимателей и председателей профсоюзных комитетов.

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

32.4. Постоянно осуществлять контроль за:

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

- выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

- созданием условий для питания работников через школьные столовые, пищеблоки учреждений дошкольного образования, комнат для приема пищи;

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

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

32.6. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда, на введение должностей инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства.

32.7. Содействовать введению в штатное расписание организации системы образования в том числе базовых (опорных), группы централизованного хозяйственного обслуживания при управлении образования должностей инженеров по охране труда в соответствии с нормами законодательства.

32.8. Нанимателям:

- осуществлять обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей, специалистов, работников в соответствии с утвержденными перечнями;

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

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

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

- предусматривать в смете расходов учреждений системы управления образования средства на реализацию мероприятий по охране труда.

- 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 о льготах и компенсациях установленных законодательством.

- оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

- премировать за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 10% от оклада.

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

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания – в размере 1 среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

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

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

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

В зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25%.

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

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

утраты трудоспособности.

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

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

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

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

32.10. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

32.11. Работники учреждений образования обязанных оказать содействие и сотрудничать с нанимателями в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструментов, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состоянии своего здоровья.

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

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

32.14. Стороны договорились:

Продолжить активную работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсосберегающих технологий и техники, а также

совместно организовать соревнования за высокие показатели по экономии ресурсов.

## **6. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников.**

### ***33. Управление образования обязуется:***

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

33.2. Организовать работу оздоровительных лагерей «Солнышко», «Березка», «Спутник» в летний период.

### ***34. Районный комитет профсоюза обязуется:***

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

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

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

### ***35. Стороны обязуются добиваться:***

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

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

35.3. совместно с Министерством образования и ЦК отраслевого профсоюза поэтапного увеличения доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6%.

### ***36. Стороны пришли к соглашению.***

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

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

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

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

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

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

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

36.6. 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 в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристических слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

36.7. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-оздоровительного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения районной отраслевой спартакиады, туристического слета, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников организаций системы отдела образования, спорта и туризма в областной спартакиаде, туристическом слете и других физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

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

Рекомендовать руководителям, председателем первичных

профсоюзных организаций учреждений образования предусмотреть в Положениях об оказании, распределении материальной помощи в размере не менее 5% для членов профсоюза от стоимости путевки при оздоровлении в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт», а из профсоюзного бюджета при наличии средств.

36.8. Содействовать организации работы районного Совета ветеранов труда и отраслевого профсоюза, при наличии средств финансировать проведение их мероприятий, приглашать ветеранов труда к участию в проводимых в учреждениях воспитательных, просветительских и праздничных мероприятий.

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

Координировать ведение организациями системы управления образования и профсоюзными комитетами совместного учета ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза и оказания им необходимой помощи.

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

36.10. Предоставлять при посещении работниками учреждений образования спортивных объектов, находящихся в оперативном управлении управления образования, скидку в размере 30% стоимости абонемента.

36.11. Принимать меры по оздоровлению работников в состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включать представителей профсоюза.

## **7. Правовые гарантии деятельности профсоюза работников образования и науки и его профсоюзного актива.**

### ***37. Управление образования обязуется:***

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

37.2. Рассматривать по представлению районного комитета профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах учреждений образования системы управления образования, а также по итогам проверок, проведенных профсоюзными комитетами учреждений, районным комитетом. Принимать в установленном порядке необходимые меры.



### **38. Районный комитет профсоюза обязуется:**

38.1. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам законодательства о труде, охраны труда, реализации Соглашения.

38.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденной сметой, как правило на основании личного заявления члена профсоюза.

### **39. Стороны пришли к Соглашению.**

39.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в организациях образования, находящихся в подчинении управления образования.

Распространять действие Соглашения, коллективного договора учреждения образования на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др). по письменному заявлению этих работников при условии согласия сторон, подписавших указанный коллективный договор.

39.2. Использовать местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Соглашения, содействовать созданию в организациях системы управления образования условий для обеспечения гласности в деятельности профсоюзных комитетов. Руководителям организаций находящихся в подчинении управления образования обеспечивать предоставление профсоюзным комитетам 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.

39.3. Профсоюзным активистам - членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов и иных уставных мероприятий, а также краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, им предоставляется свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

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

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

39.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным профсоюзным комитетом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

39.6. Совместно решать вопросы поощрения наградами

Министерства образования профсоюзных активистов и работников. При поощрении профсоюзных активистов наградами Министерства учитывать наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза. Согласовывать поощрение профсоюзных работников наградами Министерства.

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

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

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

39.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 года № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» и 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 счет районного профсоюзного комитета.

39.9. Материальные условия для деятельности профсоюзных комитетов обеспечивают наниматели организаций, а для районного комитета управления образования (бесплатное предоставление и содержание помещения, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств, коммунальных услуг и др.) в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах». Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

39.10. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 3,4,5 ст.42, пункт 1 ст.47 Трудового кодекса, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профсоюзных комитетов организаций образования и не освобожденных от работы, допускается с письменного согласия профсоюзного комитета организации образования, а председателей профсоюзных комитетов, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта, в связи с истечением его срока, досрочное

расторжение контракта, по дополнительным основаниям подпункта 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями допускается - после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного комитета.

39.12. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3,4,5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового Кодекса подпункта 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечения к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, областной, Центральный комитеты профсоюза и не освобождены от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членами которого они избраны. Досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям подпункта 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26 июля 1999 года, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета № 5 после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

39.13. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 3,4,5 ст.42 Трудового кодекса подпункта 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с представителями профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективным договорам, а также общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, а также привлечение их к дисциплинарной ответственности допускается с согласия профсоюзного комитета организации образования.

39.14. Не переводить на контрактную форму найма 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 истечению срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

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

39.16. Установить третий четверг месяца как день председателя профсоюзной организации, используемого для профсоюзной учебы в райкоме профсоюза.

## **8. Сохранение интересов работников при проведении приватизации.**

### ***40. Стороны пришли к соглашению:***

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

40.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организациями, допускается с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

### ***41. Районный комитет обязуется:***

41.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации, в ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников - членов профсоюза.

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

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

## **9. Организация выполнения соглашения и контроль. Ответственность сторон.**

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

### ***Управление образования обязуется:***

43. В процессе осуществления контроля за деятельностью организаций анализировать ход выполнения настоящего Соглашения.

### ***Районный комитет обязуется:***

44. Изучать практику социального партнерства в организациях, реализацию Соглашения через коллективные договоры. Анализировать проекты коллективных договоров, дополнений и изменений к ним на соответствие настоящему Соглашению.

### ***45. Стороны пришли к соглашению:***

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

Ход выполнения настоящего Соглашения рассматривать на заседании комиссии, а итоги выполнения, утверждение Соглашения, изменений и (или) дополнений в настоящее Соглашение – на совместном

заседании Совета управления образования и Президиума районного комитета профсоюза.

45.2. Обеспечивать участие представителей Сторон Соглашения 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 настоящего Соглашения рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме. Рекомендовать руководителям учреждений образования осуществлять аналогичный, по отношению к профсоюзным комитетам порядок предоставления полной, достоверной, своевременной информации и принимаемых решениях, правовых и локальных нормативных актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

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

45.4. 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.

45.5. Считать Соглашение основой для заключения коллективных договоров.

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

Проекты коллективных договоров организаций образования, изменений и дополнений в них направляются до их подписания Сторонами в районный комитет профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

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

- режим работы учреждения;
- порядок распределения объемов педагогической нагрузки педагогических работников;
- сроки выплаты заработной платы (не реже 2-х раз в месяц);
- виды поощрений за успехи в труде, участие в культурно-

- массовых, спортивных и иных мероприятиях;
- положение о материальном стимулировании труда работников (премирование и установление надбавок) с указанием источников, показателей, конкретных размеров, сроков выплаты и механизма принятия решения;
  - источники и порядок оказания материальной помощи работникам;
  - перечень должностей, работников, имеющих право на повышение тарифных ставок (окладов) в специальных (с особым режимом) учреждениях образования системы управления образованием и размер этого повышения в зависимости от особенностей работы в них;
  - перечень должностей, профессий по которым устанавливаются доплаты компенсационного характера;
  - порядок установления дополнительной оплаты за отдельные виды труда и их размеры;
  - перечень профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых в соответствии с результатами аттестации рабочих мест дает право на установление доплаты;
  - перечень работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени с указанием учетного периода (месяц, квартал, полугодие);
  - перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;
  - перечень профессий и должностей работников для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше 2 часов;
  - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в связи с вредными условиями труда;
  - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение молока в связи с вредными условиями труда;
  - перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается мыло;
  - перечень профессий и должностей работников на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;
  - перечень профессий и должностей работников, по которым планируется замена при их временном отсутствии;
  - перечень помещений, которые оснащаются аптечками первой помощи;
  - плана мероприятий по охране труда;
  - перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым устанавливается дополнительный отпуск;
  - случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с согласия профсоюзного комитета, случаи досрочного расторжения контрактов с работниками с предварительного уведомления профсоюзного комитета;
  - случаи расторжения трудового договора по желанию работников до истечения сроков предупреждения;

- порядок участия профсоюзного комитета в заключении контрактов с работниками;
- случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению сторон;
- случаи предоставления трудовых отпусков за первый год работы по желанию работников до истечения шести месяцев работы;
- случаи обязательного перенесения трудового отпуска по просьбе работника;
- случаи порядка и сроки предоставления социальных отпусков;
- правовые гарантии деятельности профсоюза и профсоюзного актива;
- материальные условия деятельности профсоюзного комитета, которые обеспечивают наниматели (безвозмездное предоставление содержания помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.);
- порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой заработной платы путем безналичных расчетов централизованной бухгалтерией управления образования, также бухгалтериями учреждений образования;
- персональный состав примирительных комиссий на случай возникновения трудовых споров;
- порядок, условия предоставления работникам поощрительных отпусков;
- случаи переноса, продления трудового отпуска работников;
- случаи разделения отпуска более чем на две части, обстоятельства отзыва работника из отпуска;
- условия, порядок предоставления работкам социальных отпусков без сохранения заработной платы, продолжительностью более 30 календарных дней;
- условия, порядок предоставления дополнительных гарантий отдельным категориям работников, в том числе молодежи, имеющих детей инвалидов, а также ветеранам труда

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

- перечень должностей и работ, замещающих и выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

45.8. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее 2 раз в год с составлением акта. Руководитель и председатель профсоюзного комитета отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже 2 раз в год.

45.9. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. Представления о нарушении условий коллективного договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующую Сторону

и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

46. 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.

Начальник  
управления образования  
Лидского райисполкома

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ А.В.Кадлубай

\_\_\_\_\_ Е.И.Локтевич

28.03. 2019

\_\_\_\_\_ 28.03. 2019



## Приложение 1

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об условиях материального стимулирования  
руководителей учреждений образования

Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 28.12.1999 года № 770 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (с дополнениями и изменениями), постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 года № 6 «О мерах по совершенствованию условий труда работников организаций, финансируемых из бюджета» (с дополнениями и изменениями), директивой Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 года № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства», Декретом Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». Материальное стимулирование руководителей учреждений является материальным поощрением за достижение руководимыми ими учреждениями определенных количественных и качественных показателей в работе, а также за внесение личного вклада в развитие и совершенствование системы образования, за эффективное проведение государственной политики в развитии воспитания в соответствии с Конституцией, актами законодательства и нормативными документами Министерства образования Республики Беларусь.

***1. Премирование руководителей учреждений.***

1.1. источниками средств, направляемых на премирование являются:

- бюджетные средства, выделенные на премирование работников;
- экономия бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда;
- средства от приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- средства спонсоров, выделенные на указанные цели.

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

1.3. премирование осуществляется в соответствии с условиями настоящего Положения, в размерах согласно приложению к Положению приказом начальника управления образования, согласованным с президиумом районного комитета профсоюза;

1.4. конкретный размер премии начисляется по итогам работы за предыдущий квартал в процентах от оклада и выплачивается ежемесячно на протяжении следующего квартала;

1.5. премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- трудовых отпусков;
- отпусков в связи с повышением квалификации;
- в других случаях, когда за работником в соответствии с законодательством сохраняется средний заработок.

1.6. руководителю учреждения, проработанному неполный период, в котором производится выплата премии (в связи с переходом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с истечением срока контракта и другим уважительным причинам), выплата премии производится из расчета времени, фактически проработанному в данном периоде;

1.7. помимо премии, указанной в п.1.3 настоящего Положения, руководителю учреждения могут выплачиваться единовременно премии:

- за выполнение особо важных заданий Лидского районного исполнительного комитета, управление образования – до 10 базовых величин;
- за успешную работу в чрезвычайных ситуациях – до 10 базовых величин;
- за призовые места по итогам международных республиканских олимпиад по учебным предметам, конкурсов, соревнований за 1 место: - до 15 базовых величин, 2 место 10 базовых величин, 3 место - до 7 базовых величин;
- за призовые места по итогам областных олимпиад по учебным предметам, смотров конкурсов, соревнований за 1 место – до 10 базовых величин, 2 место – до 5 базовых величин, 3 место – до 2 базовых величин;
- за призовые места по итогам районных олимпиад по учебным предметам, смотров-конкурсов, соревнований: за 1 место – до 5 базовых величин, 2 место - до 2 базовых величин, 3 место – 1 базовая величина. При наличии дипломов 1, 2, 3 степеней премия устанавливается за высший диплом;
- по итогам смотра подготовки учреждений образования к новому учебному году - до 10 базовых величин;
- за проведение семинаров (районного, областного, республиканского уровня) – до 10 базовых величин;
- в связи с празднованием Дня защитников Отечества и Вооруженных сил Республики Беларусь, Дня женщин, Дня Учителя, Нового года – 5 базовых величин;
- в связи с 50-летием со дня рождения – 10 базовых величин, при достижении общеустановленного пенсионного возраста – 20 базовых величин.
- в связи с награждением Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – 5 базовых величин, Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – 3 базовые.

Единовременные премии руководителю учреждения выплачиваются на основании приказа начальника управления образования по согласованию с

Президиумом районного комитета профсоюза в пределах финансовых средств, направляемых на эти цели.

1.8. Руководитель лишается премии:

1.8.1. на 100%

- за нарушение антикоррупционного законодательства – на квартал;
- при возгорании, пожаре, наличии аварии, зафиксированных случаев нарушения правил внутреннего трудового распорядка в учреждении – на один месяц;

- за несчастный случай со смертельным исходом при наличии вины руководителя на квартал;

1.8.2. на 50%

- за установление фактов отсутствия контроля за финансово-хозяйственной деятельностью и нарушений финансовой дисциплины – на один месяц;

- несоблюдение обязательств по коллективному договору;

1.8.3. на 25%

- за несвоевременное предоставление утвержденных форм бухгалтерской, статистической отчетности;

1.9. лишение премий по основаниям п.п. 1.8 не распространяется на выплату премий, назначенных по п.п.1.7.

## **2. Установление надбавок руководителям учреждений образования**

2.1. источниками средств, направляемых на установление надбавок, являются средства бюджета, выделяемые на данный вид материального стимулирования;

2.2. надбавки к окладу являются материальным поощрением за достижения руководимым учреждением количественных и качественных показателей в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ;

2.3. конкретный размер надбавки начисляется по итогам работы за предыдущий квартал при условии, что по основной деятельности учреждение добилось положительных результатов, в процентах от оклада и выплачивается ежемесячно на протяжении следующего квартала. Максимальный размер – до 50% оклада в месяц;

2.4. окончательный размер надбавок, снижение размера надбавок или их отмена производится по решению комиссии по установлению премий и надбавок руководителям учреждений, подчиненных отделу образования, спорта и туризма райисполкома.

Начальник  
управления образования  
Лидского райисполкома

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ А.В.Кадлубай

\_\_\_\_\_ Е.И.Локтевич

28.03.2019

28.03.2019

Показатели эффективности работы, применяемые при установлении премий и надбавок руководителям учреждений образования

№ п/п	Наименования показателя	Размер премий по итогам работы за квартал, % от оклада	Размер надбавки по итогам работы за квартал, % от оклада
1	<p>Осуществление эффективного руководства образовательным процессом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение качественного и полного выполнения планов и программ по обучению и воспитанию обучающихся;</li> <li>- организация физкультурно-оздоровительной работы, летнего отдыха обучающихся;</li> <li>- создание условий для развития творческих способностей и интересов обучающихся;</li> <li>- отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников в период образовательного процесса (на рабочем месте) обеспечение охраны и надлежащих условий труда работников учреждения;</li> <li>- организация питания обучающихся в учреждении, соблюдение санитарно-гигиенического режима;</li> <li>- эффективность организации воспитательной работы с обучающимися, обеспечивающая отсутствие противоправных действий с их стороны, соблюдение прав и гарантий обучающихся;</li> <li>- внедрение исследовательских экспериментальных разработок и технологий нового содержания образования, обеспечивающих новый уровень образовательного процесса; апробация авторских планов, программ, пособий, учебных курсов;</li> <li>- реализация принципа построения развивающейся среды в учреждении;</li> <li>- создание условий для развития творческих способностей обучающихся через оказание</li> </ul>	<p>До 70</p> <p>До 15</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p>	<p>До 50</p>

	дополнительных услуг (в т.ч. платных); - организация и проведение соревнований, различного ранга по видам спорта; - обеспечение выполнения плана подготовки и переподготовки педработников учреждения; - обеспечение благоустройства территории, поддержание на современном уровне оформления помещения учреждения	До 5 До 5 До 5	
2	<i>Осуществление эффективного руководства, организационно-хозяйственной деятельностью учреждения:</i> - обновление и развитие материально-технической базы; - соблюдение штатной и финансовой дисциплины; - развитие платных услуг, оказываемых населению, предприятиям, организациям.	До 20 До 10 До 5 До 5	
3	<i>Соблюдение обязательств по коллективному договору, создание здорового микроклимата в коллективе, отсутствие обоснованных жалоб и заявлений в вышестоящие органы управления и профсоюза:</i> а) работников учреждения по вопросам, связанным с их трудовой деятельностью; б) родителей и лиц, их заменяющих по вопросам, связанным с образовательным процессом.	До 10 5 5	
4	<i>Выполнение решений вышестоящих организаций:</i> - оперативность в организации выполнения, соблюдение исполнительской дисциплины;	5	

Начальник  
управления образования  
Лидского райисполкома

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ А.В.Кадлубай

\_\_\_\_\_ Е.И.Локтевич

28.03. 2019

28.03. 2019

Положение  
об установлении надбавок педагогическим  
работникам руководителям учреждений  
образования, подчиненным управлению  
образования Лидского райисполкома

### 1. Общие положения

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

Положение об установлении надбавок педагогическим работникам, руководителям учреждений образования, подчиненным управлению образования Лидского райисполкома, утверждается начальником управления образования Лидского райисполкома по согласованию с Президиумом Лидского районного комитета Белорусского профсоюза работников образования и науки и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2019г.

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

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

Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе).

Надбавки определяются без учета установленной руководителю учреждения образования педагогической нагрузки (объема выполняемой работы).

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

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

Установление надбавок педагогическим работникам руководителям

учреждений производится комиссией управления образования Лидского райисполкома по установлению надбавок и премий руководителям учреждений образования (далее – комиссия) на основании настоящего Положения.

Надбавки устанавливаются приказом начальника управления образования Лидского райисполкома по согласованию с Президиумом районного комитета профсоюза на квартал. Приказ издаётся на основании протокола заседания комиссии.

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

Обоснование размеров установленных руководителям учреждений образования надбавок педагогическим работникам доводится до сведения каждого руководителя учреждения.

## 2. Критерии, размеры надбавок педагогическим работникам, руководителям учреждений образования №

п/п	Наименование критериев установления надбавок	Размеры надбавок, %
1.	Для руководителей учреждений общего среднего образования	
1.1.	За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями	до 200%
1.2.	За системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период	до 200%
1.3.	За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	до 300%
1.4.	За работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)	до 300%
1.5.	За организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий	до 150%
1.6.	за сопровождение обучающихся в учреждениях общего среднего, специального образования при организации их подвоза	до 150%
1.7.	за работу с непрофессиональным (любительским) коллективом художественного творчества, которому присвоено звание «Заслуженный любительский коллектив Республики Беларусь» или наименование «народный» («образцовый»)	до 200%
1.8.	за работу с иностранными обучающимися	до 200%
2.	Для руководителей учреждений дополнительного образования детей и молодежи	
2.1.	За системную работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период	до 200%
2.2.	За участие в деятельности учебно-методических объединений,	

обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования до 300%

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

2.4. За организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий до 150%

2.5. За сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия до 250%

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

3. Для руководителя социально-педагогического центра и центра коррекционно-развивающего обучения и реабилитации

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

3.2. За системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период до 200%

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

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

3.5. За организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий до 150%

3.6. За сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия до 250%

4. Для руководителей учреждений дошкольного образования

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

4.2. За системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период до 200%

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

4.4. За организацию участия воспитанников в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий до 150%

4.5. За сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия до 250%



5. Приёмным родителям, родителям-воспитателям

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

Начальник  
управления образования  
Лидского райисполкома

\_\_\_\_\_ А.В.Кадлубай

28.03. 2019

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ Е.И.Локтевич

28.03. 2019

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный**  
**отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени в связи**  
**с вредными условиями труда**

№ п/п	Наименование профессии рабочего, должности служащего	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)*	Сокращенная продолжительность рабочего времени (часов в неделю)**	Доплата (в процентах тарифной ставки 1 разряда за час работы в условиях, соответствующих классу*
1	2	3	4	5
1.	Бухгалтер			
2.	Водитель автобуса			
3.	Водитель грузового автомобиля грузоподъемностью: - 1,5 – 3 т - более 3 т			
4.	Водитель легкового автомобиля			
5.	Врач-офтальмолог		35	
6.	Врач-педиатр		35	
7.	Дворник			
8.	Делопроизводитель			
9.	Кухонный рабочий			
10.	Кастелянша			
11.	Лаборант			
12.	Мастер производственного обучения (вождению автомобиля, трактора)			
13.	Машинист (кочегар) котельной			
14.	Медицинская сестра		35	
15.	Медицинская сестра по массажу		35	
16.	Оператор ЭВМ			
17.	Повар			
18.	Помощник воспитателя		35	
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений			
20.	Рабочий по уходу за животными			
21.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды			
22.	Руководитель физвоспитания (по плаванию)			

23.	Тракторист			
24.	Уборщик помещений (служебных)			
25.	Шеф-повар			

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

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

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

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

### Размеры доплат

Классы условий труда	Процент от тарифной ставки первого разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу
1-й класс (оптимальные условия труда)	<b>0</b>
2-й класс (допустимые условия труда)	<b>0</b>
3-й класс (вредные условия труда):	
3.1 (1-й степени)	<b>0,10</b>
3.2 (2-й степени)	<b>0,14</b>
3.3 (3-й степени)	<b>0,20</b>
3.4 (4-й степени)	<b>0,25</b>
4-й класс (опасные условия труда)	<b>0,31</b>

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

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

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

Начальник  
управления образования  
Лидского райисполкома

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза работников  
образования и науки

А.В.Кадлубай

Е.И.Локтевич

28.03.2019

28.03.2019

## Приложение 4

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

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

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5
1.	Водитель автомобиля	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками двупалые <u>При работе на автобусе и легковом автомобиле</u> выдаются халат хлопчатобумажный вместо костюма х/б перчатки хлопчатобумажные	Ми Ми Ми Ми Ми	12 12 1 24 6
2.	Гардеробщик	Халат х/б Тапочки кожаные <u>При влажной уборке полов</u> <u>дополнительно:</u> галоши резиновые (туфли цельнорезиновые)	3Ми 3 Вн	12 12 12

3.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками <u>Зимой дополнительно:</u> куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке валяная обувь галоши на валяную обувь <u>В остальное время года дополнительно:</u> плащ непромокаемый сапоги резиновые	Ми Ми  Ми  Ми  Тн  Тн Тн В  Вн В	12 12  12  2   36  36 48 24  36 24
4.	Заведующий складом	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые <u>Зимой на наружных работах и при работе в неотопливаемых помещениях дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани головной убор зимний валяная обувь галоши на валяную обувь рукавицы утепленные	ЗМи  Ми 3  Ми   Вн  В    Тн  Тн 20  Тн	12  12 12 6 До износа  Дежурный 24    36  36 48 24 До износа

5.	Заведующий хозяйством	<p>Костюм х/б (халат х/б) Перчатки трикотажные</p> <p><u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке</p>	<p>3Ми Ми</p> <p>Тн</p>	<p>12 До износа</p> <p>36</p>
6.	Инженер по охране труда	<p>Костюм х/б (халат х/б) Ботинки кожаные</p> <p><u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке</p>	<p>3Ми Ми</p> <p>Тн</p>	<p>18 24</p> <p>36</p>
7.	Инженер-программист (программист)	Халат из х/б антистатической ткани	3МиЭс	18
8.	Инженер-электрик	<p>Костюм х/б (халат х/б)</p> <p><u>При работе в производственных помещениях организации</u> <u>дополнительно:</u> ботинки кожаные</p> <p><u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке</p>	<p>3Ми</p> <p>Ми</p> <p>Тн</p>	<p>12</p> <p>24</p> <p>36</p>
9.	Инженер-энергетик	<p>Костюм х/б (халат х/б)</p> <p><u>При работе в производственных помещениях организации</u> <u>дополнительно:</u> ботинки кожаные</p> <p><u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке</p>	<p>3Ми</p> <p>Ми</p> <p>Тн</p>	<p>12</p> <p>24</p> <p>36</p>

10.	Кастелянша	<p>Халат х/б Фартук х/б с нагрудником</p> <p>Головной убор из х/б ткани Полуботинки кожаные или тапочки кожаные Перчатки трикотажные Перчатки резиновые</p> <p><u>При сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и тому подобного</u> <u>дополнительно:</u> респиратор</p> <p><u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке</p>	<p>ЗМи ЗМи</p> <p>Ми 3 Ми</p> <p>Вн</p> <p>Тн</p>	<p>12 До износа 12</p> <p>24 12 До износа До износа</p> <p>До износа</p> <p>36</p>
11.	Кладовщик	<p>Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные</p> <p><u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ</u> <u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые</p>	<p>ЗМи</p> <p>Ми 3 Ми</p> <p>Вн</p> <p>В</p>	<p>12 12</p> <p>12 6 До износа</p> <p>Дежурный 24</p>



		<p><u>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</u>          костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани          валяная обувь          галоши на валяную обувь          рукавицы утепленные</p>	<p>Тн</p> <p>Тн 20</p> <p>Тн</p>	<p>36</p> <p>48 24 До износа</p>
12.	Лаборант	<p>Халат х/б</p> <p><u>При занятости в лабораториях физико-механических испытаний:</u>          халат х/б          фартук прорезиненный кислотоустойчивый с          нагрудником          головной убор из х/б ткани          полуботинки кожаные          перчатки резиновые          нарукавники прорезиненные          очки защитные</p>	<p>ЗМи</p> <p>ЗМи К20 Щ20</p> <p>Ми К50 Щ20 К20 Щ20</p>	<p>12</p> <p>12 Дежурный</p> <p>12 24 До износа Дежурные До износа</p>
13.	Мастер производственного обучения	<p>Костюм х/б (халат х/б)          Ботинки кожаные</p> <p><u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u>          куртка х/б на утепляющей прокладке</p>	<p>ЗМи Ми</p> <p>Тн</p>	<p>12 24</p> <p>36</p>
14.	Машинист (кочегар) котельной	<p>Костюм х/б          Головной убор из х/б ткани          Ботинки кожаные          Рукавицы комбинированные          Очки защитные</p> <p><u>При ручной загрузке котлов, работающих на твердом топливе:</u>          костюм из парусины полульняной с огнезащитной отделкой          головной убор из парусины полульняной с огнезащитной</p>	<p>ЗМи ЗМи</p> <p>Ми Ми</p> <p>ЗН</p> <p>Тр</p>	<p>12 12</p> <p>12 До износа До износа</p> <p>12</p> <p>12</p>

		пропиткой ботинки кожаные (сапоги кирзовые) рукавицы брезентовые очки защитные <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани валяная обувь галоши на валяную обувь	Ми Тп 100 Тр ЗНД Тн Тн 20 Тн 20	12 До износа До износа 36 48 24
15.	Подсобный рабочий	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные с защитным носком Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Очки защитные <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном <u>При работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно:</u> каска защитная <u>Зимой при наружных работах дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани валяная обувь галоши на валяную обувь	ЗМи Ми Ми Мп Мун 50 В Ми ЗП Вн Тн Тн 20	12 12 12 24 До износа До износа 24 Дежурная 36 48 24

16.	Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником) Тапочки кожаные Полусапоги резиновые Перчатки х/б Перчатки резиновые Нарукавники прорезиненные (нарукавники ПВХ)	ЗМи  Вн  Ми В Ми Вн Вн	12 12  До износа  12 12 До износа До износа Дежурный
17.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитные <u>При наружных работах зимой дополнительно</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи  Ми Ми  Вн О  Тн	12  12 1  До износа До износа  36
18.	Рабочий по уходу за животными	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Жилет утепленный из вискозно-лавсановой ткани Ботинки кожаные Сапоги резиновые (полусапоги резиновые для животноводческих (свиноводческих) комплексов) Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ</u> <u>дополнительно:</u>	ЗМи  Тн  Ми ЗК20 Щ20  Ми Бм	12 12  24  12 12  До износа До износа

		<p>плащ непромокаемый с капюшоном</p> <p><u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u></p> <p>костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани</p> <p>валяная обувь</p> <p>галоши на валяную обувь</p> <p>рукавицы утепленные</p>	<p>Вн</p> <p>Тн</p> <p>Тн20</p> <p>Тн</p>	<p>Дежурный</p> <p>36</p> <p>48</p> <p>24</p> <p>12</p>
19.	Педагог дополнительного образования (клуба по интересам, коллектива, любительского объединения, секции, студии, туристической группы и других)	<p><u>При работе, связанной с загрязнениями:</u></p> <p>халат хлопчатобумажный</p> <p>перчатки трикотажные</p>	<p>ЗМи</p> <p>Ми</p>	<p>До износа</p> <p>До износа</p>
20.	Слесарь-сантехник	<p><u>При выполнении работ по обслуживанию и ремонту санитарно-технических систем и оборудования</u></p> <p>Костюм брезентовый или комбинезон из х/б ткани с водоотталкивающей пропиткой</p> <p>Ботинки кожаные или сапоги кирзовые</p>	<p>Ми Ву</p>	<p>18</p>

		Сапоги резиновые Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Противогаз шланговый <u>При наружных работах зимой дополнительно</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке Брюки х/б на утепляющей прокладке <u>В остальное время года на наружных работах дополнительно</u> Плащ с водоотталкивающей отделкой с капюшоном	Ми  В Ми  Вн  Тн  Тн  Бу	12  12 12  1 До износа  36  36    Дежурный
21.	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Фартук х/б Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые <u>На наружных работах зимой дополнительно</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке Брюки х/б на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь	3Ми  Ми  Ми Ми  Вн  Тн  Тн  Тн  В	12  12  6 1  До износа  36  36  48  24
22.	Сторож	<u>При работе вахтером:</u> халат х/б <u>При работе сторожем:</u> костюм х/б	3Ми  3Ми	12  12

		<p>ботинки кожаные</p> <p><u>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</u></p> <p>костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани</p> <p><u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u></p> <p>плащ непромокаемый с капюшоном</p> <p>сапоги резиновые</p> <p><u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u></p> <p>полушубок</p> <p>головной убор зимний</p> <p>валяная обувь</p> <p>галоши на валяную обувь</p> <p>рукавицы утепленные</p>	<p>Ми</p> <p>Тн</p> <p>Вн</p> <p>В</p> <p>Тн</p> <p>Тн20</p> <p>Тн</p>	<p>12</p> <p>36</p> <p>Дежурный</p> <p>24</p> <p>Дежурный</p> <p>36</p> <p>48</p> <p>24</p> <p>До износа</p>
23.	Тракторист	<p>Костюм х/б</p> <p>Головной убор из х/б ткани</p> <p>Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p><u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u></p> <p>костюм от пониженных температур из х/б ткани</p> <p>сапоги кирзовые утепленные</p>	<p>3Ми</p> <p>Ми</p> <p>Ми</p> <p>Тн</p> <p>Тн20</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>12</p> <p>До износа</p> <p>36</p> <p>24</p>
24.	Уборщик помещений (служебных, производственных)	<p>Халат х/б</p> <p>Перчатки трикотажные</p> <p><u>При уборке производственных помещений дополнительно:</u></p> <p>полуботинки кожаные</p> <p><u>При влажной уборке помещений дополнительно:</u></p> <p>полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)</p>	<p>3Ми</p> <p>Ми</p> <p>Ми</p> <p>В</p> <p>Вн</p>	<p>12</p> <p>До износа</p> <p>12</p> <p>12</p>

		<p>перчатки резиновые</p> <p><u>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</u> фартук прорезиненный с нагрудником нарукавники прорезиненные перчатки резиновые</p> <p><u>Зимой при уборке неотапливаемых помещений дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный) полусапоги кожаные утепленные</p>	<p>Бм</p> <p>Бм Бм</p> <p>Тн</p> <p>Тн20</p>	<p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа До износа</p> <p>36</p> <p>36</p>
25.	Учитель трудового обучения, мастер производственного обучения, постоянно занятые работой в механических, слесарных и столярных мастерских	<p><u>Постоянно занятый в механических, слесарных и столярных мастерских</u> Очки защитные Костюм или халат х/б</p>	<p>О ЗМи</p>	<p>До износа 12</p>
26.	Художник - оформитель	<p>Халат х/б Перчатки трикотажные</p> <p><u>При занятости на наружных работах во время атмосферных осадков дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном</p> <p><u>В холодный период года при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</u> куртка х/б на утепленной прокладке</p> <p><u>В холодный период года на наружных работах дополнительно:</u></p>	<p>ЗМи Ми</p> <p>Вн</p>	<p>12 До износа</p> <p>36</p> <p>36</p>

		костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани валяная обувь галоши на валяную обувь	Тн   Тн   Тн20	   36   48 24
27.	Экспедитор	Халат х/б Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми    Тн	18 До износа    36

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

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

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды	Сроки носки в месяцах	Кол-во комплектов
1.	Заведующая детским садом	Халат хлопчатобумажный	12	2
2.	Помощник заведующей по хозяйственной части	Халат х/б	12	3
3.	Кастелянша	Халат х/б Косынка х/б	12 6	3 3
4.	Кладовщик	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинированные	12 6 3	4 2 2
5.	Кухонный рабочий	Халат х/б Передник х/б Ботинки или тапочки кожаные Колпак или косынка х/б	12 6 12 6	4 5 4 3



		Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей подкладке	6  До износа 3  48	2
6.	Помощник воспитателя	<u>Для уборки помещений:</u> Халат х/б Перчатки резиновые <u>Для раздачи пищи:</u> Фартук х/б Косынка х/б <u>Для мойки посуды:</u> Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые <u>Для уборки туалета:</u> Халат х/б Фартук клеенчатый	12 До износа  6 6  6 До износа  12 6	3   3 3  2  3 2
7.	Заместитель по основной деятельности	Халат х/б	12	2
8.	Воспитатель	Халат х/б	12	3
9.	Шеф-повар	Халат х/б Колпак или косынка х/б Ботинки или тапочки кожаные	12 6 12	4 4 2
10.	Повар	Халат х/б Передник х/б Ботинки или тапочки кожаные Колпак х/б Фартук клеенчатый с нагрудником	12 6 12 6 6	4 4 2 4 2

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

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

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды и обуви	Сроки носки в месяцах	Кол-во комплектов
1	2	3	4	5
1.	Повар (шеф-повар)	Халат или костюм х/б Фартук х/б Шапочка или косынка х/б Туфли или тапочки кожаные	12 6 6 12	4 3 3 2
2.	Кухонный рабочий	Куртка х/б Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой Колпак или косынка х/б Перчатки резиновые	12 6 6 До износа	4 3 3

Начальник  
управления образования  
Лидского райисполкома

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза работников  
образования и науки

28.03.2019 А.В.Кадлубай

28.03.2019 Е.И.Локтевич

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

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

№ п/п	Должность	Код категории	Дополнительный отпуск (календ. дней до )
1.	Директор учреждения дополнительного образования, ЛРЦТТУ, ЛРЦТДиМ, ЛРЭЦДиЮ, ЛРЦТКУМ, ЛРДЮФОЦ, ЛРЦКРОиР, ЦДТ г.Березовка	1	6
2.	Заместитель директора учреждения дополнительного образования, ЛРЦТТУ, ЛРЦТДиМ, ЛРЭЦДиЮ, ЛРЦТКУМ, ЛРДЮФОЦ, ЛРЦКРОиР	1	5
3.	Главный бухгалтер	1	7
4.	Заместитель главного бухгалтера	1	6
5.	Начальник отдела, сектора	1	6
	Заведующий:		
6.	- методкабинетом	1	6
7.	- библиотекой	1	6
8.	- отделом	1	5
9.	- сектором, кабинетом	1	5
10.	- складом	1	5
11.	- общежитием		
12.	- хозяйством		
13.	Начальник, руководитель группы	1	5
14.	Шеф-повар	1	6
15.	Экономист	2	5
16.	Бухгалтер	2	5
17.	Инспектор по кадрам, инспектор	2	5
18.	Методист	2	5
19.	Инженер	2	5
20.	Юрисконсульт	2	5

21.	Товаровед	2	4
22.	Механик	2	4
23.	Техник	2	4
24.	Библиотекарь	2	5
25.	Педагог дополнительного образования	2	5
26.	Культурорганизатор	2	5
27.	Педагог-организатор	2	5
28.	Педагог социальный	2	5
29.	Аккомпаниатор, концертмейстер учреждения дополнительного образования	2	3
30.	Художник, художник-оформитель	2	3
31.	Художественный руководитель, руководитель образцовых коллективов (студий)	2	5
32.	Секретарь	3	4
33.	Секретарь учебной части	3	4
34.	Делопроизводитель	3	4
35.	Водитель автомобиля (служебного)	3	4
36.	Зам.директора по хозяйственной работе	1	5
37.	Кассир	3	4

Начальник  
управления образования  
Лидского райисполкома

А.В.Кадлубай

28.03.2019

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза работников  
образования и науки

Е.И.Локтевич

28.03.2019

**ПЕРЕЧЕНЬ****профессий и должностей работников, которые имеют право на бесплатное обеспечение  
сmyвaющиmи и обезвреживающиmи средствами**

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

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

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств
1.	Водитель автомобиля	Смывающие
2.	Дворник	Смывающие, обезвреживающие
3.	Заведующий складом	Смывающие
4.	Кастелянша	Смывающие
5.	Кладовщик	Смывающие
6.	Кухонный рабочий, мойщик посуды	Смывающие, обезвреживающие
7.	Лаборант	Смывающие
8.	Мастер производственного обучения, занятый в механических, слесарных и столярных мастерских; занятый на вождении	Смывающие
9.	Машинист (кочегар) котельной	Смывающие
10.	Подсобный рабочий	Смывающие
11.	Повар	Смывающие
12.	Помощник воспитателя	Смывающие
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Смывающие, обезвреживающие
14.	Рабочий по уходу за животными	Смывающие
15.	Слесарь-сантехник	Смывающие
16.	Столяр	Смывающие
17.	Тракторист	Смывающие
18.	Уборщик помещений (служебных, производственных)	Смывающие
19.	Учитель трудового обучения	Смывающие
20.	Художник-оформитель	Смывающие
21.	Экспедитор	Смывающие
22.	Сторож	Смывающие

Начальник  
управления образования  
Лидского райисполкома

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза работников  
образования и науки

А.В.Кадлубай

Е.И.Локтевич

28.03.2019

28.03.2019

## Приложение 7

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными веществами дающими право на обеспечение молоком

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

1. Кочегар.

Примечание:

Не допускаются:

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

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

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

Начальник  
управления образования  
Лидского райисполкома

А.В.Кадлубай

28.03.2019

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза работников  
образования и науки

Е.И.Локтевич

28.03.2019

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, которым могут**  
**устанавливаться доплаты в связи с введением по решению**  
**нанимателя, согласованному с профсоюзом,**  
**рабочего дня с разделением смены на отдельные части**  
**с перерывом в работе свыше двух часов**

Перечень профессий и должностей	Наименование учреждений образования
Воспитатель, Водитель	Учреждения, обеспечивающие получение общего среднего, дошкольного, дополнительного образования

Примечание: Перечень работников, которым рабочий день может быть разделен на части, устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом (статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь). Доплаты таким работникам устанавливаются на основании подпункта 2.6 пункта 2 приложения 1 к постановлению Министерства труда от 21.01.2000 № 6.

Начальник  
управления образования  
Лидского райисполкома

А.В.Кадлубай

28.03.2019

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза работников  
образования и науки

Е.И.Локтевич

28.03.2019

**СПИСОК**  
**профессий и должностей работников, которым вводится**  
**суммированный учет рабочего времени**  
**(квартал, полугодие, год).**

1. Машинист (кочегар),  
оператор котельной.
2. Сторож.
3. Воспитатель дошкольного образования (воспитатель).
4. Помощник воспитателя.

Примечание: Конкретный учетный период (квартал, полугодие, год)  
определяется коллективным договором организации

Начальник  
управления образования  
Лидского райисполкома

А.В.Кадлубай

28.03.2019

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза работников  
образования и науки

Е.И.Локтевич

28.03.2019



**Список  
профессий и должностей работников,  
подлежащих периодическим медицинским осмотрам**

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

№п/п	Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды)	Периодичность медосмотра
1	Машинист (кочегар) котельной	Приложение 1 1.1.30. Углерода оксид 2.7. Пыль животного и растительного происхождения (древесины, торфа и другого) (А)	2	1 раз в три года
2	Водитель Тракторист Мастер производственного обучения	Приложение 1 4.3.1. Локальная вибрация 4.3.2. Общая вибрация 4.3.3. Производственный шум	3.1	1 раз в два года
3	Дворник (уборщик территории)	Приложение 1 4.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 С и более; на открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 °С и ниже	3.1	1 раз в год
4	Повар Шеф-повар	Приложение 1 Повышенная температура воздуха более чем на 4 °С выше верхней границы допустимого уровня	3.1	1 раз в год
5	Секретарь	Приложение 1 5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с	2	1 раз в три года

		локальными и региональными мышечными напряжениями		
6	Уборщик помещений(производственных, служебных)  Помощник воспитателя	Приложение 2 1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более) Приложение 1 5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали)	2  3.1.	1 раз в три года  1 раз в год
7	Сантехник Слесарь-сантехник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ)	Приложение 1 5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25 % времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены	2	1 раз в три года
8	Оператор ЭВМ Инженер-электроник Иные работники, работающие на ЭВМ	Приложение 1 5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену	2	1 раз в три года
9	Учителя, воспитатели дошкольных учреждений	Приложение 1 5.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю		1 раз в год
10	Сторож	Приложение 2 10. Работа в охране организаций без права на ношение и применение		1 раз в 2 года

		огнестрельного оружия Приложение 2 17. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц)		
11	Учитель трудового обучения Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений Мастер производственного обучения	Приложение 2 12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках)		1 раз в год  1 раз в 2 года
12	Ночной помощник воспитателя (няня)	Приложение 2 17. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц)		1 раз в 2 года
13		Приложение 3 1. Работы в организациях пищевой промышленности, на молочнотоварных фермах, промышленных пасеках, на молочных кухнях и раздаточных пунктах, на базах и складах продовольственных товаров, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта		1 раз в год
14		Приложение 3 2. Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках, где имеется		1 раз в год

		контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации		
15		Приложение 3 4. Работы в учреждениях образования (за исключением предусмотренных в пункте 6 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей и молодежи		1 раз в год
16		Приложение 3 5. Работы в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей		1 раз в год
17		Приложение 3 6. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторнокурортных и оздоровительных организациях, связанные с непосредственным обслуживанием детей		1 раз в год
18		Приложение 3 9. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с		1 раз в год

		непосредственным обслуживанием людей		
19	Кухонный рабочий	Приложение 1 5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали). 5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены.	3.1.	1 раз в год
20	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Приложение 1 5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикал 5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены).	3.1.	1 раз в год

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

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

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

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;

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

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

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

-при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Начальник  
управления образования  
Лидского райисполкома

А.В.Кадлубай

28.03.2019

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза работников  
образования и науки

Е.И.Локтевич

28.03.2019

**СПИСОК  
помещений, которые оснащаются  
аптечками первой помощи**

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

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

Примечание.

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

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

Начальник  
управления образования,  
Лидского райисполкома

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза работников  
образования и науки

А.В.Кадлубай

Е.И.Локтевич

28.03.2019

28.03.2019

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников,**  
**на период отпусков которых требуется замена**

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

Начальник  
управления образования,  
Лидского райисполкома

А.В.Кадлубай

28.03.2019

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза работников  
образования и науки

Е.И.Локтевич

28.03.2019



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий должностей и работ, замещающих и выполняемых**  
**работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о**  
**полной индивидуальной материальной ответственности**

- 1.Кладовщик;
  - 2.Кастелянша;
  - 3.Водитель;
  - 4.Заместитель директора по хозяйственной работе (заведующий хозяйством);  
работники, выполняющие обязанности кассиров;
  5. Работы по приему на хранение; обработке, хранению, отпуску  
материальных ценностей на складах, в пищеблоках.
- Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 №764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности».

Начальник  
управления образования  
Лидского райисполкома

А.В.Кадлубай

28.03.2019

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза работников  
образования и науки

Е.И.Локтевич

28.03.2019

**Список  
профессий и должностей работников,  
подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации**

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 №117

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90

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

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

Начальник  
управления образования  
Лидского райисполкома

\_\_\_\_\_ А.В.Кадлубай

28.03. 2019

Председатель  
Лидской районной организации  
Белорусского профсоюза  
работников образования и науки

\_\_\_\_\_ Е.И.Локтевич

28.03.2019