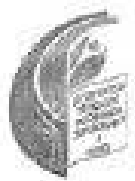


Утвешчана ад кіраўні, адказаў і
сацыяльнай абароны Лідскага раённага адд.
22 '300 Гродзенская вобласць,
г. Ліда вул. Комасаровы 17 а

Управление образования Лидского районного
исполнительного комитета

06.06.2022 № 504

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 2022– 2025 годы

Лида, 2022 год

Handwritten signature

СОГЛАШЕНИЕ

между управлением образования Лидского районного исполнительного комитета и Лидской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022 - 2025 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 2019 – 2021 (продлено на 2022-2024 годы), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019-2022 годы (продлено на 2022-2025 годы), Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2021-2024 годы, Соглашением между Лидским районным исполнительным комитетом, Лидским районным филиалом Гродненского областного союза нанимателей и Лидским районным объединением профсоюзов на 2021-2024 годы, Соглашением между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

2. Сторонами Соглашения являются управление образования 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 2022–2025 годы.

4. Соглашение распространяется на нанимателей, подчиняющихся управлению образования Лидского районного исполнительного комитета, структурные подразделения местных исполнительных и распорядительных органов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования, ГУ «Лидский районный центр для обеспечения деятельности учреждений сферы образования» и работников - 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 и гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для всех организаций системы управления образования.

Коллективные договоры могут включать дополнительные более высокие 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 правовых актах. Делегирование полномочий профсоюзных органов является прерогативой соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Наниматели организаций системы образования при принятии локальных правовых 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 разработке и контролю за выполнением Соглашения.

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

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

7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ, обобщение опыта коллективных договоров организаций системы 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. 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.

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

11. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более 3-х лет. С согласия сторон действие Соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Соглашения оформляется дополнительным соглашением к нему.

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

12. 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.

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

14. 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 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 организаций Профсоюза для его реализации.

18. Стороны согласились регулярно освещать на сайтах промежуточные итоговые результаты выполнения Соглашения. Стороны признали необходимым проведение аналогичной работы Сторонами

коллективных договоров в организациях, подчиненных управлению образования, ГУ «Лидский районный центр для обеспечения деятельности учреждений сферы 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 внесении изменений в законодательство Республики Беларусь о труде оперативно доводить их до сведения и применения в работе;

- 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.

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 Министерства образования Республики Беларусь и Центрального комитета Профсоюза по повышению статуса работников отрасли, в том числе в части:

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

21.1.2. повышения размера оплаты труда 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. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы Министерства;

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

21.1.5. 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;

21.1.6. снижение документооборота;

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

21.1.8. 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 не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности.

21.2. 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.

21.3. 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, а также стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказания материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

22.2. Порядок, показатели, условия и размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями

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

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 в доступных для ознакомления работников местах.

Рекомендовать нанимателям в коллективных договорах учреждений образования устанавливать ежемесячные выплаты 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», но не более чем за одну

государственную награду Республики Беларусь.

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 Положениях о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат руководителям учреждений образования, о размерах, порядке и условиях выплаты премий руководителям учреждений образования, которые являются неотъемлемой частью Соглашения (приложения 1, 2).

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

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

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 в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза.

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

22.7. 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 соответствующим комитетом Профсоюза.

Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на

предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период.

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

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

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 в пределах учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам до начала каникул.

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

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

22.10. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, нахождение учащихся в лечебных, оздоровительных учреждениях и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100 % установленного оклада. В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработная плата им выплачивается в полном объеме.

22.11. Рекомендовать нанимателям организаций системы образования устанавливать дополнительные меры стимулирования, другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

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

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

22.12. 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.

22.13. 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 (перенести отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

22.14. Перечень должностей и профессий работников учреждения

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

22.15. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, 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 руководителя организации, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставление другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со ст. 69 Трудового кодекса.

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

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

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

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

22.17. 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.

22.18. Графики трудовых отпусков в организациях образования утверждаются нанимателем по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза не позднее 5 января текущего года.

22.19. 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.

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

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

22.22. Деятельность педагогических работников 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.

22.23. Рекомендовать руководителям учреждений образования:

22.23.1. 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;

22.23.2. 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.

22.23.3. 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).

22.24. Предусматривать в коллективных договорах:

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

- перечень 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.

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

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

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 правовых 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 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 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 правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающихся 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, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников, в организациях системы образования по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях коллегиальных органов с участием представителей другой стороны.

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 при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом Профсоюза.

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

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

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в организациях системы образования комиссии 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. Наниматели создают условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, профессиональное образование, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

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

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

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

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 кратковременный 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.

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

Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме 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 без сохранения заработной платы.

25.11. Оказывать действенную помощь в работе районного Совета ветеранов труда отрасли и 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 учреждений и 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 или 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 из 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 др.), по договоренности между нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части, конкретное количество частей указывается в коллективном договоре. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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 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 договоры условий и порядка заключения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 29.1 настоящего Соглашения.

28. Стороны обязуются добиваться:

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

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

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

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) работникам, в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

1. получивших трудовое увечье или получивших профзаболевание на производстве;
2. разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;
3. являющимися единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
4. имеющим более длительный и непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором);
5. членам комиссий по трудовым спорам;
6. предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
7. работникам совмещающим работу с обучением по востребованным специальностям;
8. 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 его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацам 2, 3, 4, 6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса:

- с двумя работниками из одной семьи;
- с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;
- с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, — до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования — до достижения 21 года;
- с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;
- с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за 5 лет до общеустановленного пенсионного возраста);
- с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве»;
- с работниками, имеющим детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье). К неполным относятся семьи:
 - женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;

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

родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

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

одиноких граждан, усыновивших детей.

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

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.

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

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

29.7. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее чем за 1 месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

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. В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до

достижения им возраста трех лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

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

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

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

29.13. 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 установления надбавки или повышения тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

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

С целью последующего закрепления молодых специалистов, в том числе направленных в соответствии с договорами о целевой подготовке, рекомендовать нанимателям осуществлять единовременную выплату в размере до 5 базовых величин для работников, продолжающих работать в учреждении образования, заключившим контракт сроком не менее чем на три года за счет неиспользованных средств на заработную плату. Конкретный размер выплаты должен быть определен коллективным договором.

29.14. Заключать новые контракты, с их согласия, с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.

29.15. 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.

29.16. 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.

29.17. Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза организации системы образования, производится при участии представителей Профсоюза, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

29.18. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой

договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в организации системы Министерства.

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

29.19. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

29.20. 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;
- поступление на военную службу по контракту;
- 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.

29.21. 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.

29.22. 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.

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

29.24. 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.

29.25. 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.

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

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. 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.

30.3. Проводить обучение, проверку знаний членов постоянно действующих комиссий для проверки знаний по вопросам охраны труда учреждений образования.

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 районного этапа смотра-конкурса на лучшую организацию Профсоюзами общественного контроля по охране труда, представлять лучшие первичные профсоюзные организации для участия в областном отраслевом этапе смотра-конкурса.

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 здоровью 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 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 работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране 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, продвижению концепции «нулевого травматизма», по осуществлению деятельности общественных инспекторов по охране труда (созданию им необходимых условий и стимулов), их действенному и результативному взаимодействию со службами охраны труда, руководителями.

32.4. Постоянно осуществлять контроль за:

- предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях 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.

32.7. Содействовать введению в штатные расписания организаций системы образования, в том числе базовых (опорных), должностей инженеров по охране труда в соответствии с нормами законодательства, расширению функций инженеров по охране Лидского районного центра для обеспечения деятельности учреждений сферы образования в части оказания методической и практической помощи учреждениям образования в организации охраны труда.

32.8. Нанимателям:

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

- осуществлять обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей, заместителей руководителя, в должностные обязанности которых входят вопросы охраны труда по соответствующим направлениям деятельности, и специалистов по охране труда (должностных лиц, на которых возложены обязанности специалиста по охране труда);

- обеспечивать прохождение работниками обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации предусмотренных законодательством категории работников с сохранением за ними места работы и 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, подлежащих специальному расследованию, незамедлительно извещать районный комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда Профсоюза.

- предусматривать в смете расходов учреждений системы образования и выделять 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.

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

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

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 нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяца, 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 по согласованию с работником 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.

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

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель оказывает материальную помощь 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 обязаны оказывать содействие и сотрудничать с нанимателями в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструментов, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

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

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

специализированной организацией.

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 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 Профсоюзом поэтапного увеличения доли расходов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6%.

36. Стороны пришли к соглашению.

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

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

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

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

36.8. Содействовать организации работы районного Совета

ветеранов труда отрасли и 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 Профсоюза.

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

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

36.10. Принимать меры по оздоровлению работников, в состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включать представителей Профсоюза.

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

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 утвержденными сметами, 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.

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

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

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

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

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

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

39.7. Устанавливать за счет средств нанимателя ежемесячную надбавку 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 надбавку неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций, достигшим 100% членства в организации, в размере 50% оклада по основной работе.

Поощрять из профсоюзного бюджета и 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 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 некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

39.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного

подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

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

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

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

39.11 Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 39.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по 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.

39.13. Увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации

учреждения образования, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

39.14. 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 соответствующими комитетами Профсоюза 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 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.

43. Управление образования и районный комитет Профсоюза обязуются в процессе осуществления контроля за деятельностью учреждений образования 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 выполнением 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.

Итоги выполнения Соглашения, внесение изменений в него рассматриваются 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 соответствующим органам Профсоюза 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:

45.6.1. режим работы учреждения;

45.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки педагогических работников;

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

45.6.4. виды поощрений за успехи в труде, участие в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях;

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

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

45.6.7. перечень должностей работников, имеющих право на доплату за особые условия труда и порядок ее предоставления;

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

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

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

45.6.11. перечень работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени с указанием учетного периода;

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

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

45.6.14. перечень профессий рабочих и должностей служащих, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

в связи с вредными условиями труда;

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

45.6.16. перечень профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выдается мыло;

45.6.17. перечень профессий рабочих и должностей служащих, имеющих право на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

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

45.6.19. перечень помещений, которые оснащаются аптечками первой помощи;

45.6.20. плана мероприятий по охране труда;

45.6.21. перечень категорий работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;

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

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

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

45.6.25. случаи, указанные в подпункте 29.23 настоящего Соглашения, и иные, при которых наниматель по просьбе работника расторгает контракт досрочно;

45.6.26. случаи предоставления работникам по их желанию трудовых отпусков за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы;

45.6.27. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

45.6.28. случаи порядка и сроки предоставления социальных отпусков;

45.6.29. правовые гарантии деятельности Профсоюза и профсоюзного актива;

45.6.30. материальные условия деятельности профсоюзного комитета, которые обеспечивают наниматели (безвозмездное предоставление содержания помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.);

45.6.31. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой заработной платы путем безналичных расчетов государственным учреждением «Лидский районный центр для обеспечения деятельности учреждений сферы образования», а также бухгалтериями учреждений образования;

45.6.32. порядок, условия предоставления работникам поощрительных отпусков;

45.6.33. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

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

45.6.35. условия, порядок предоставления работкам социальных отпусков без сохранения заработной платы, продолжительностью более 30 календарных дней;

45.6.36. условия, порядок предоставления дополнительных гарантий отдельным категориям работников, в том числе молодежи, имеющих детей инвалидов, а также ветеранам труда отрасли и Профсоюза;

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

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

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

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

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

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

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

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

45.6.45. о выплате выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, в случае если такое решение принято нанимателем с согласия работника, работнику, добросовестно работающему, не допускающему нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющему дисциплинарных взысканий в течение года,

предшествовавшего дате окончания контракта, в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

45.6.46. гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования;

45.6.47. развитие в организациях института наставничества;

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

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

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 Соглашения и коллективных договоров распространяется на нанимателя и работников - членов Профсоюза, от имени которых они заключались.

Положения соглашения и коллективных договоров о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Действия иных положений соглашения и коллективных договоров, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов отраслевого профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений на указанных работников не определены соглашением (коллективным договором).

Работники организации, не являющиеся членами отраслевого профсоюза не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

Начальник

Председатель

управления образования
Лидского районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат руководителям учреждений образования

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «О некоторых вопросах оплаты труда работников в сфере образования» и устанавливает порядок, условия и размеры осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством (далее – стимулирующие и компенсирующие выплаты) руководителям учреждений образования (далее – руководители учреждений).

2. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения руководителей учреждений за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении эффективности деятельности государственного учреждения, компенсирующих выплат – за работу с особыми условиями труда.

3. На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в фонде оплаты труда учреждений образования.

4. Стимулирующие и компенсирующие выплаты не начисляются за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

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

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

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

II. КРИТЕРИИ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5. Руководителям учреждений устанавливаются надбавки за высокие достижения в труде по следующим критериям:

Наименование критериев установления надбавки	Размеры надбавок, %
Осуществление эффективного руководства образовательным процессом:	
1.1. обеспечение качества образовательного процесса;	До 30%
1.2. создание условий для развития творческих способностей и интересов обучающихся;	До 30%
1.3. участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования;	До 20%
1.4. соблюдение санитарно-гигиенического режима при организации образовательного процесса, питания обучающихся;	До 20%
1.5. соблюдение штатной и финансовой дисциплины;	До 50%

Установление надбавок руководителям производится комиссией по распределению средств стимулирования труда руководителей учреждений образования (далее – комиссия).

Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются приказом начальника управления образования Лидского районного исполнительного комитета по согласованию с Президиумом районного комитета профсоюза на квартал. Приказ издаётся на основании протокола заседания комиссии.

Выплата надбавок за высокие достижения в труде руководителям учреждений производится ежемесячно за фактически отработанное время.

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

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

6. Доплата за особые условия труда устанавливается руководителям учреждений от базовой ставки за работу:

с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием, – от 31 до 50 процентов;

с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в абзаце втором настоящего пункта, – от 21 до 30 процентов;

с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, за исключением указанных в абзацах втором и третьем настоящего подпункта – от 10 до 20 процентов в зависимости от количества в учреждении классов (групп дошкольного образования), в которых обучаются дети из числа лиц с особенностями психофизического развития: 1 – 10%; 2 – 12 %; 3 – 14 %; 4 – 16 %; 5 и более – 18 %.

Начальник
управления образования
Лидского районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях выплаты премий руководителям учреждений образования

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий руководителям учреждений образования разработано в соответствии с пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия выплаты премий руководителям учреждений образования (далее – руководители учреждений).

2. Целью Положения является совершенствование системы премирования, усиление материальной заинтересованности руководителей за выполнение показателей работы учреждений. Премирование 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.

3. На выплату премий направляются средства руководимых учреждений образования:

предусматриваемые на премирование в бюджете, в размере 20 процентов от суммы окладов работников, неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

из сумм превышения доходов над расходами от приносящей доходы деятельности.

В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные премии перерасчету не подлежат.

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

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.

6. Руководителю учреждения, проработавшему 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 проработанного в данном периоде.

II. ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

7. Премирование осуществляется за результативность по итогам работы за предыдущий квартал по показателям:

№ п/п	Наименование критериев установления надбавки	Размеры премии, %
1	<p>Осуществление эффективного руководства образовательным процессом:</p> <p>1.1. организация физкультурно-оздоровительной работы, летнего отдыха обучающихся;</p> <p>1.2. отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников в период образовательного процесса (на рабочем месте) по вине учреждения образования, обеспечение охраны и надлежащих условий труда работников учреждения;</p> <p>1.3. организация питания обучающихся в учреждении, соблюдение санитарно-гигиенического режима;</p> <p>1.4. Эффективность организации воспитательной работы с обучающимися, обеспечивающая отсутствие преступлений и правонарушений, фактов потребления психактивных, наркотических веществ и иных противоправных действий с их стороны;</p> <p>1.5. Эффективность организации работы по защите прав и законных интересов обучающихся (отсутствие фактов несвоевременного принятия мер по защите прав и законных интересов несовершеннолетних, воспитывающихся в неблагополучных семьях);</p> <p>1.6. организация и проведение соревнований, различного ранга по видам спорта;</p> <p>1.7. обеспечение благоустройства территории, поддержание на современном уровне оформления помещения</p>	<p>До 20%</p> <p>До 25%</p> <p>До 25%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 10%</p> <p>До 20%</p>

	5.7. Обеспечение эффективной практики организации шестого школьного дня	
--	---	--

8. Руководителям учреждений, принятым на работу в течение квартала, премия устанавливается в размере до 100 процентов оклада со дня принятия на работу по последнее число текущего квартала.

9. Помимо премии, указанной в п. 7 настоящего Положения, руководителю учреждения могут выплачиваться единовременно премии.

Единовременно премия руководителям учреждений выплачивается на основании приказа начальника управления образования Лидского районного исполнительного комитета в пределах средств, направляемых на эти цели по следующим основаниям:

9.1. в связи с празднованием Дня защитников Отечества и Вооруженных сил Республики Беларусь, Дня женщин, Дня Учителя, Нового года – 5 базовых величин;

9.2. в связи с 50-летием со дня рождения – 10 базовых величин, при увольнении в связи с выходом на пенсию – 15 базовых величин.

9.3. в связи с награждением нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі» – 7 базовых величин, Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – 5 базовых величин, Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – 3 базовые величины. В связи с награждением другими государственными и ведомственными наградами размер премии устанавливается согласно положениям о соответствующих наградах.

9.4. за выполнение особо важных заданий Лидского районного исполнительного комитета, управления образования – до 10 базовых величин.

9.5. за результативное участие в международных, республиканских олимпиадах по учебным предметам, конкурсах, соревнованиях - до 15 базовых величин (за квартал);

9.6. за результативное участие в областных олимпиадах по учебным предметам, смотрах конкурсах, соревнованиях – до 10 базовых величин (за квартал);

9.7. за результативное участие в районных олимпиадах по учебным предметам, смотрах-конкурсах, соревнованиях – до 5 базовых величин (за квартал);

9.8. за результативную подготовку учащихся и воспитанников к участию в олимпиадах по учебным предметам, смотрах конкурсах, соревнованиях – до 5 базовых величин;

9.9. по итогам смотра подготовки учреждений образования к новому учебному году - до 10 базовых величин;

9.10. за организацию и проведение мероприятий районного, областного, республиканского уровня – до 10 базовых величин;

9.11. руководителям государственных воспитательно-оздоровительных учреждений образования за качественную организацию функционирования воспитательно-оздоровительного учреждения в период оздоровительного сезона – до 20 базовых величин (за подготовку оздоровительных лагерей к оздоровительному сезону, после завершения каждой оздоровительной смены).

III. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

10. Вопросы премирования руководителей учреждений рассматриваются комиссией по распределению средств стимулирования труда руководителей учреждений образования.

Конкретный размер премии устанавливается приказом начальника управления образования Лидского районного исполнительного комитета на основании решения комиссии по согласованию с Президиумом районного комитета профсоюза.

Начальник
управления образования
Лидского районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Код, наименование профессии рабочего, должности служащего	Продолжи-тельность дополнит. отпуска (календ. дней)*	Сокращенная продолжительность рабочего времени (часов в неделю)**	Доплата (в процентах базовой ставки за час работы в условиях, соответствующих их классу)*
1	2	3	4	5
1.	Кухонный рабочий			
2.	Повар			
3.	Помощник воспитателя		35**	
4.	Руководитель физвоспитания (по плаванию)			
5.	Шеф-повар			

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

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

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

Гигиени-ческая 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)	0	0	4	7	14	21	28

опас-ными условиями труда в календар-ны х днях							
--	--	--	--	--	--	--	--

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

Размеры доплат

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

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

- Санаторные учреждения дошкольного образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития, санаторные школы-интернаты, санаторные группы в учреждениях образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития
- специальные лечебно-воспитательные учреждения, учреждения специального образования, центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные классы (группы) в учреждениях образования и дома ребенка (группы) для детей с интеллектуальной недостаточностью и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, 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», приложение «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени», главы 25, 27.

Начальник
управления образования
Лидского районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

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 8332-001 8322-001 8331-001	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 9621-002	Халат х/б Тапочки кожаные <u>При влажной уборке полов</u> <u>дополнительно:</u> галoши резиновые (туфли цельнорезиновые)	3Ми 3 Вн	12 12 12

3.	Дворник 9613-001 Уборщик территори й 9613-003	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками <u>Зимой дополнительно:</u> куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке валяная обувь галоши на валяную обувь <u>В остальное время года</u> <u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый сапоги резиновые	Ми Ми Ми Ми Тн Тн Тн В Вн В	12 12 12 2 36 36 48 24 36 24
4.	Заведующ ий складом 1420-013	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные <u>Для защиты от атмосферных</u> <u>осадков при выполнении</u> <u>наружных работ</u> <u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые <u>Зимой на наружных работах и</u> <u>при работе в неотапливаемых</u> <u>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 1219-009	Костюм х/б (халат х/б) Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми Тн	12 До износа 36
6.	Инженер по охране труда 2149-022	Костюм х/б (халат х/б) Ботинки кожаные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми Тн	18 24 36
7.	Инженер-программист (программист) 2514-001	Халат из х/б антистатической ткани	3МиЭс	18
8.	Инженер-электрик 2151-032	Костюм х/б (халат х/б) <u>При работе в производственных помещениях организации</u> <u>дополнительно:</u> ботинки кожаные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми Тн	12 24 36
9.	Инженер-энергетик 2151-033	Костюм х/б (халат х/б) <u>При работе в производственных помещениях организации</u> <u>дополнительно:</u> ботинки кожаные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми Тн	12 24 36

10.	Кастелянша а 5151-010	Халат х/б Фартук х/б с нагрудником Головной убор из х/б ткани Полуботинки кожаные или тапочки кожаные Перчатки трикотажные Перчатки резиновые <u>При сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и тому подобного дополнительно:</u> респиратор <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи ЗМи Ми З Ми Вн Тн	12 До износа 12 24 12 До износа До износа До износа 36
11.	Кладовщик к 4321-002	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые	ЗМи Ми З Ми Вн В	12 12 12 6 До износа Дежурный 24
		<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	Тн Тн 20 Тн	36 48 24 До износа
12.	Лаборант 3111-007	Халат х/б	ЗМи	12
13.	Мастер производст	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12

	венного обучения 2321-001	Ботинки кожаные <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	Ми Тн	24 36
14.	Машинист (кочегар) котельной 8182-020	Костюм х/б Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Очки защитные <u>При ручной загрузке котлов, работающих на твердом топливе:</u> костюм из парусины полульняной с огнезащитной отделкой головной убор из парусины полульняной с огнезащитной 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 галoши на валяную обувь	ЗМи ЗМи Ми Ми ЗН Тр Ми Тп 100 Тр ЗНД Тн Тн 20 Тн 20	12 12 12 До износа До износа 12 12 12 До износа До износа 36 48 24
15.	Подсоб-ный рабочий 9622-001	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные с защитным носком Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Очки защитные <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном	ЗМи Ми Ми Мп Мун 50 В Ми ЗП Вн	12 12 12 24 До износа До износа 24

		<p><u>При работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно:</u> каска защитная</p> <p><u>Зимой при наружных работах дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани валяная обувь галоши на валяную обувь</p>	<p>Тн</p> <p>Тн 20</p>	<p>Дежурная</p> <p>36</p> <p>48</p> <p>24</p>
16.	Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды 8154-070	<p>Костюм х/б (халат х/б)</p> <p>Головной убор из х/б ткани</p> <p>Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)</p> <p>Тапочки кожаные</p> <p>Полусапоги резиновые</p> <p>Перчатки х/б</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Нарукавники прорезиненные (нарукавники ПВХ)</p>	<p>ЗМи</p> <p>Вн</p> <p>Ми</p> <p>В</p> <p>Ми</p> <p>Вн</p> <p>Вн</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>До износа</p> <p>12</p> <p>12</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>Дежурный</p>
17.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 7119-001	<p>Костюм хлопчатобумажный</p> <p>Ботинки кожаные</p> <p>Рукавицы х/б с накладками</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Очки защитные</p> <p><u>При наружных работах зимой дополнительно</u> куртка х/б на утепляющей прокладке</p>	<p>ЗМи</p> <p>Ми</p> <p>Ми</p> <p>Вн</p> <p>О</p> <p>Тн</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>1</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>36</p>
18.	Рабочий по уходу за животными и 5164-007	<p>Костюм х/б (халат х/б)</p> <p>Головной убор из х/б ткани</p> <p>Жилет утепленный из вискозно-лавсановой ткани</p> <p>Ботинки кожаные</p> <p>Сапоги резиновые (полусапоги резиновые для животноводческих (свиноводческих) комплексов)</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>ЗМи</p> <p>Тн</p> <p>Ми</p> <p>ЗК20 Щ20</p> <p>Ми</p> <p>Бм</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>24</p> <p>12</p> <p>12</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>

		<p><u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ</u> дополнительно: плащ непромокаемый с капюшоном</p> <p><u>Зимой на наружных работах</u> дополнительно: костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани валяная обувь галоши на валяную обувь рукавицы утепленные</p>	<p>Вн</p> <p>Тн</p> <p>Тн20 Тн</p>	<p>Дежурный</p> <p>36</p> <p>48 24 12</p>
19.	Педагог дополнительного образования (клуба по интересам, коллектива, любительского объединения, секции, студии, туристической группы и других) 2359-034	<p><u>При работе, связанной с загрязнениями:</u> халат хлопчатобумажный перчатки трикотажные</p>	<p>ЗМи Ми</p>	<p>До износа До износа</p>
20.	Слесарь-сантехник 7126-013	<p><u>При выполнении работ по обслуживанию и ремонту санитарно-технических систем и оборудования</u> Костюм брезентовый или комбинезон из х/б ткани с водоотталкивающей пропиткой Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Сапоги резиновые Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Противогаз шланговый</p>	<p>Ми Ву</p> <p>Ми В Ми Вн</p>	<p>18</p> <p>12 12 12 1 До износа</p>

		<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	Тн Тн Ву	36 36 Дежурный
21.	Столяр 7522-017	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	ЗМи Ми Ми Ми Вн Тн Тн Тн В	12 12 6 1 До износа 36 36 48 24
22.	Сторож 5414-008 Вахтер 5414-003	<u>При работе вахтером:</u> халат х/б <u>При работе сторожем:</u> костюм х/б ботинки кожаные <u>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении на-ружных работ дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном	ЗМи ЗМи Ми Тн Вн В	12 12 12 36 Дежурный 24

		сапоги резиновые <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> полушубок головной убор зимний валяная обувь галоши на валяную обувь рукавицы утепленные	Тн Тн20 Тн	Дежурный 36 48 24 До износа
23.	Тракторист т 8341-009	Костюм х/б Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Рукавицы комбинированные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> костюм от пониженных температур из х/б ткани сапоги кирзовые утепленные	ЗМи Ми Ми Тн Тн20	12 12 12 До износа 36 24
24.	Уборщик помещени й 9112-001	Халат х/б Перчатки трикотажные <u>При уборке производственных</u> <u>помещений дополнительно:</u> полуботинки кожаные <u>При влажной уборке</u> <u>помещений дополнительно:</u> полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) перчатки резиновые <u>При уборке душевых и</u> <u>туалетов дополнительно:</u> фартук прорезиненный с нагрудником нарукавники прорезиненные перчатки резиновые <u>Зимой при уборке</u> <u>неотапливаемых помещений</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный) полусапоги кожаные утепленные	ЗМи Ми Ми В Вн Бм Бм Бм Тн Тн20	12 До износа 12 12 До износа До износа До износа До износа 36 36

25.	Учитель трудового обучения, 2332-003 мастер производст венного обучения, (2322-001) постоянно занятые работой в механичес ких, слесарных и столярных мастерски х	<u>Постоянно занятый в механических, слесарных и столярных мастерских</u> Очки защитные Костюм или халат х/б	О ЗМи	До износа 12
26.	Художник- оформител ь 2166-011	Халат х/б Перчатки трикотажные <u>При занятости на наружных работах во время атмосферных осадков дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном <u>В холодный период года при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</u> куртка х/б на утепленной прокладке <u>В холодный период года на наружных работах дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани валяная обувь галоши на валяную обувь	ЗМи Ми Вн Тн Тн Тн20	12 До износа 36 36 36 48 24
27.	Экспедито р по перевозке грузов 3331-003	Халат х/б Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи 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 комп-лектов
1.	Заведующая детским садом	Халат хлопчатобумажный	12	2
2.	Помощник заведующей по хозяйственной части	Халат х/б	12	3
3.	Кастелянша	Халат х/б Косынка х/б	12 6	3 3
4.	Кладовщик	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинированные	12 6 3	4 2 2
5.	Кухонный рабочий	Халат х/б Передник х/б Ботинки или тапочки кожаные Колпак или косынка х/б Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей подкладке	12 6 12 6 6 До износа 3 48	4 5 2 4 3 2
6.	Помощник воспитателя	<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	12 До износа 6 6 6	3 3 3

		Перчатки резиновые <u>Для уборки туалета:</u> Халат х/б Фартук клеенчатый	До износа 12 6	2 3 2
7.	Заместитель по основной деятельности	Халат х/б	12	2
8.	Воспитатель 2331-002 воспитатель-методист	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 комп-лектов
1	2	3	4	5
1.	Повар (шеф-повар) 1412-015	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 9412-002	Куртка х/б	12 6	4 3

	Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой Колпак или косынка х/б Перчатки резиновые	6 До износа	3
--	--	-------------------	---

IV. «Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды для медицинских работников системы Министерства образования Республики Беларусь»

Основание. Об установлении [норм](#) оснащения санитарной одеждой работников государственных организаций здравоохранения, за исключением государственных организаций здравоохранения, оказывающих скорую (неотложную) медицинскую помощь, организаций медицинской техники, баз хранения медицинской техники и имущества

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 19 от 13 марта 2012г.

№ п/п	Наименование должности, профессии	Наименование санитарной одежды	Количество (на одного работника)
1	Врачи-специалисты 2212-003	Халат Колпак (шапочка) или косынка	3 3
2	Медицинские работники со средним специальным образованием по профилю образования «Здравоохранение», 3221-001	Халат Колпак (шапочка) или косынка	3 3
3	Инструктор-методист физической реабилитации	Комплект медицинский	3

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

Начальник
управления образования
Лидского районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

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, ЛРЦТТ, ЛРЦТДиМ, ЛРЦЭТиК, ЛРЦТКУМ, ЛРДЮФОЦ, ЦДТ г.Березовка	1	6
2.	Заместитель директора учреждения дополнительного образования, ЛРЦТТ, ЛРЦТДиМ, ЛРЦЭТиК, ЛРДЮФОЦ	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	1	5
12.	- хозяйством	1	5
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.	Акомпаниатор, 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 (автобуса, легкового, грузового)	3	4
36.	Зам.директора по хозяйственной работе	1	5
37.	Кассир	3	4

Начальник
управления образования
Лидского районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которые имеют право на
бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими
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	Смывающие
19.	Уборщик территорий	Смывающие, обезвреживающие
20.	Учитель трудового обучения	Смывающие
21.	Художник-оформитель	Смывающие
22.	Экспедитор	Смывающие
23.	Сторож	Смывающие

Начальник
 управления образования
 Лидского районного
 исполнительного комитета

Председатель
 Лидской районной организации
 Белорусского профессионального
 союза работников образования и
 науки

О.З.Тарасюк

В.И.Карпуть

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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 (машинист) котельной.

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 районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым могут устанавливаться доплаты в связи с введением по решению нанимателя, согласованному с Профсоюзом, разделение рабочего дня (смены) на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов

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

Примечание: Перечень работников, которым рабочий день может быть разделен на части, устанавливается нанимателем по согласованию с Профсоюзом (статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Оплата труда таким работникам может производиться путем установления надбавки за сложность и напряженность труда рабочим или надбавки за высокие достижения в труде работникам в размерах, предусмотренных соответствующими положениями (постановление Министерства образования Республики Беларусь № 71 от 03.06.2019).

Начальник
управления образования
Лидского районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

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

№ п/п	Наименование профессии, должности	Конкретный учетный период
1	Машинист (кочегар), оператор котельной	Квартал
2	Сторож (вахтер)	
3	Воспитатель дошкольного образования (воспитатель)	
4	Помощник воспитателя	месяц
5	Руководитель физического воспитания (учреждений общего среднего образования)	месяц

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

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

Начальник
управления образования
Лидского районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

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

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

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

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1	Водитель	<p align="center">Приложение 1</p> 1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины 5.4 нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе продолжительностью более 25 % времени рабочей смены, (класс условий труда 3.1 и выше) <p align="center">Приложение 3</p> 30. Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров	1 раз в два года 1 раз в два года 1 раз в год
2	Дворник Уборщик территорий (при покосе травы бензокосилкой)	<p align="center">Приложение 1</p> 1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины	1 раз в два года
3	Кастелянша	<p align="center">Приложение 3</p> П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья)	1 раз в год
4	Кладовщик	<p align="center">Приложение 3</p> П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
5	Комендант общежития	<p align="center">Приложение 3</p> П.26. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей	1 раз в год

6	Кухонный рабочий	<p>Приложение 1</p> <p>П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование</p> <p>Приложение 3</p> <p>П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования</p>	<p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в год</p>
7	Мастер производственного обучения	<p>Приложение 3</p> <p>П.12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)</p> <p>П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей</p>	<p>1 раз в два года</p> <p>1 раз в год</p>
8	Машинист (кочегар) котельной	<p>Приложение 1</p> <p>П.2.7. пыль животного и растительного происхождения (А): древесины, торфа и другие</p> <p>П.3.7. углеродные пыли (уголь)</p>	1 раз в два года
9	Повар Шеф-повар	<p>Приложение 3</p> <p>П.5.4. нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше)</p> <p>П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования</p>	<p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в год</p>
10	Помощник воспитателя	<p>Приложение 1</p> <p>П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование</p> <p>П.5.3. работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали)</p> <p>Приложение 3</p> <p>П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) (класс условий труда 3.1 и выше)</p> <p>П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего</p>	<p>1 раз в два года</p> <p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в год</p>

		приложения), связанные с непосредственным обслуживанием детей, П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Приложение 3 П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года
12	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Приложение 1 П.1.2.3. синтетические моющие средства (А) Приложение 3 П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья)	1 раз в два года 1 раз в год
13	Сторож Вахтер	Приложение 3 П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года
14	Тракторист	Приложение 1 1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины, мазуты	1 раз в два года
15	Уборщик помещений	Приложение 1 П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование Приложение 3 П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года 1 раз в два года
16	Учитель трудового обучения	Приложение 3 П.12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	1 раз в два года
17		Приложение 3 П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей,	1 раз в год

		связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	
18		<p style="text-align: center;">Приложение 3</p> <p>П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику</p>	1 раз в год
19		<p style="text-align: center;">Приложение 3</p> <p>П.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта</p>	1 раз в год
20		<p style="text-align: center;">Приложение 3</p> <p>П.26. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику</p>	1 раз в год

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

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

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

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 районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

**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 аптек первой помощи, аптек 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 районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

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

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

Начальник
управления образования
Лидского районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

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. Сторож (вахтер);
- 4.Водитель;
- 5.Заместитель директора по хозяйственной работе (заведующий хозяйством);
работники, выполняющие обязанности кассиров;
6. Работы по приему на хранение; обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, 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 районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

**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. Кладовщик
5. Заведующий учреждением дошкольного образования
6. Воспитатель дошкольного образования
7. Помощник воспитателя
8. Директор оздоровительного лагеря
9. Уборщики помещений
10. Кастелянша
11. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
12. Заместитель по основной деятельности*

* - для учебно-педагогических комплексов. Заместитель, курирующий вопросы дошкольного образования.

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 районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи руководителям учреждений образования

1. Настоящее Положение о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи руководителям учреждений образования разработано в соответствии с абзацем третьим пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи руководителям учреждений образования.

2. Материальная помощь руководителям учреждений оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными Положением об оказании материальной помощи руководимого учреждения по письменному заявлению руководителя учреждения, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения, на основании приказа начальника управления образования Лидского районного исполнительного комитета.

3. На оказание материальной помощи направляются бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников учреждения.

Начальник
управления образования
Лидского районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление руководителям учреждений образования

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление руководителям учреждений образования разработано в соответствии с абзацем вторым пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление руководителям учреждений.

2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – одной из них), из расчета 1,0 оклада руководителя учреждения на основании приказа начальника управления образования Лидского районного исполнительного комитета.

3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусмотренные в учреждении для этой цели.

II. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

4. Размер оклада руководителя учреждения, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска. При последующем изменении оклада руководителя учреждения после даты начала отпуска перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

5. В случае не предоставления трудового отпуска в текущем календарном году, или, если при предоставлении в текущем календарном году трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению руководителя учреждения единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года. В этом случае размер оклада руководителя учреждения определяется на дату письменного заявления работника.

6. Руководителям учреждений, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление

выплачивается пропорционально отработанному периоду при наличии средств.

Если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени (при наличии средств).

Размер оклада руководителя учреждения определяется на дату письменного заявления работника.

7. При увольнении руководителя учреждения, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени на основании приказа начальника управления образования Лидского районного исполнительного комитета. В данном случае размер оклада руководителя учреждения определяется на дату приказа об увольнении.

Начальник
управления образования
Лидского районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Воспитатель
 2. Воспитатель дошкольного образования
 3. Помощник воспитателя
 4. Сторож (вахтер)
 5. Охранник
- и другие....

Порядок предоставления.

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

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

Основание: часть 3 статьи 134 Трудового кодекса Республики Беларусь

Начальник
управления образования
Лидского районного
исполнительного комитета

О.З.Тарасюк

Председатель
Лидской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

В.И.Карпуть