**СОГЛАШЕНИЕ**

**между**

**отделом образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома и**

**Калинковичской районной организацией Белорусского профессионального союза**

**работников образования и науки**

**на 2019-2022 годы**

***Одобрено и подписано 25.04.2019 г***

***На Пленуме Калинковичской районной организации Белорусского профсоюза работников образования и науки и Совете отдела образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома***

***Зарегистрировано в Управлении по труду, занятости и социальной защите Калинковичского районного исполнительного комитета***

***№ \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г.***

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Раздел I «Общие положения» ……………………………………………………………………………......3

2. Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда» ………………………………………………….5

3. Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» ……….9

4. Раздел IV «Гарантии занятости» …………………………………………………………………………...12

5. Раздел V «Охрана труда» …………………………………………………………………………………...16

6. Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования» ……………………………………………………………18

7. Раздел VII «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха молодежи» ……………………………………………………………………………………………..19

8. Раздел VIII «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива»20

9. Раздел IX «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» ………………………22

10. Раздел X «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон» ……………22

11.Приложение № 1 - Положение о премировании, установлении надбавок и оказании материальной помощи руководителям учреждений (организаций) образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома …………………………………………………………………………………………………..27

12. Приложение № 2 – Примерное Положение о премировании …………………………………………..34

13. Приложение № 3 – Примерное Положение об установлении надбавок ……………………………….39

14. Приложение № 4 – Примерное Положение об оказании материальной помощи ……………………..42

15. Приложение № 5 – Примерное Положение об установлении надбавок из 5% фонда………………...43

16. Приложение № 6 – Примерный перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей …………………………………………………………...45

17. Приложение № 7 – Перечень учреждений образования, должностей (профессий) работников, непосредственно связанных с учебно – воспитательным процессом, имеющих право на повышение тарифных ставок (должностных окладов) за особый характер труда и размер этого повышения ……47

18. Приложение № 8 – Перечень категорий работников организаций образования, спорта и туризма, финансируемых из бюджета, которым предоставляются дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день …………………………………………………………………………………………………...49

19. Приложение № 9 – Список категорий работников, подлежащих обязательным и периодическим медицинским осмотрам для предотвращения инфекционных и паразитных заболеваний ………………51

20. Приложение № 10 – Перечень категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней ……………………………………………………………56

21. Приложение № 11 – Перечень профессий, подлежащих обязательной проверке знаний по охране труда, её периодичность и место ……………………………………………………………………………..57

22. Приложение № 12 – Примерный перечень работ, где по условиям производства перерыв установить нельзя …………………………………………………………………………………………………………...58

23. Приложение № 13 – Перечень профессий и должностей, имеющих право на получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам ……………………………………………………….59

**СОГЛАШЕНИЕ**

между отделом образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома

и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза

работников образования и науки на 2019-2022 годы

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящее соглашение (далее — Соглашение) заключено между отделом образования, спорта и туризма Калинковичского районного исполнительного комитета и Калинковичской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от15июля 1995 г. №278«О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, Соглашением между

главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы.

2. Сторонами Соглашения являются отдел образования, спорта и туризма Калинковичского районного исполнительного комитета (далее — отдел образования, спорта и туризма) и Калинковичская районная организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки в лице ее руководящего органа — районного комитета (далее — Районный комитет) (далее — Стороны).

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

4. Соглашение распространяется на нанимателей — организации, подчиненные отделу образования, спорта и туризма(далее — система образования), а также работников организаций системы образования — членов отраслевого профсоюза.

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

Отдел образования, спорта и туризма признаёт Районный комитет полномочным представителем работников организаций системы образования в коллективных переговорах.

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

Нормы и гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для всех соответствующих организаций системы образования и не могут быть снижены. Коллективные договоры могут включать дополнительные более высокие, но не ниже установленных Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности организаций системы образования (далее — внебюджетные средства), местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

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

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на заседании Районного Совета по социальным и трудовым вопросам в системе образования (далее — Районный Совет). Соглашение подписывается представителями сторон после одобрения Советом отдела образования, спорта и туризма и президиумом (пленумом) Районного комитета профсоюза.

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

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

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего Соглашения решаются Сторонами, Районным Советом по социальным и трудовым вопросам.

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 заседании Районного Совета.

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

Стороны совместно реализуют Соглашение в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно Плана совместной работы отдела образования, спорта и туризма и Районного комитета отраслевого профсоюза.

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

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

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

В случае переименования Сторон Соглашения оно продолжает действовать.

При ликвидации Сторон Соглашения сохраняет свое действие в течение всего времени ликвидации.

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

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на расширенном заседании районного Совета по трудовым и социальным вопросам в системе образования Калинковичского района, на совместном заседании Совета отдела образования, спорта и туризма и президиума (пленума) Районного комитета, доводятся до сведения организаций системы образования и первичных организаций отраслевого профсоюза.

15. Отдел образования, спорта и туризма представляет Соглашение для регистрации в Комитет по труду, занятости и социальной защите Гомельского областного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами*.*

Соглашение считается вступившим в силу со дня подписания (п.11) и является действительным независимо от факта его регистрации.

16. В целях реализации Соглашения отдел образования, спорта и туризма доводит его текст, изменения и (или) дополнения в него до организаций, подчиненных отделу образования, спорта и туризма, а Районный комитет - до первичных организаций отраслевого профсоюза, его текст размещается на сайтах Сторон.

17. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в своих печатных изданиях, на сайтах промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

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

**РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»**

**18. Отдел образования, спорта и туризма обязуется:**

18.1. Проводить работу с организациями, подчиненными отделу образования, спорта и туризма:

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

18.1.2. по мере необходимости разрабатывать и направлять разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников системы образования;

18.1.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников системы образования с участием представителей Районного комитета.

18.1.4. инициировать внесение в квалификационные характеристики педагогических работников изменения в части уточнения квалификационных требований к лицам для занятия должностей педагогических работников.

18.2. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утв. Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.08.2012 года № 101 (далее – Инструкция об аттестации).

18.3. Осуществлять контроль за присвоением соответствующей квалификации работникам, кроме педагогических, в соответствии с Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов организаций, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, иными нормативно-правовыми актами.

**19. Районный комитет обязуется:**

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

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

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

19.4. Поддерживать предложение Центрального комитета отраслевого профсоюза добиваться пересмотра тарифной ставки первого разряда с учетом изменения размера минимальной заработной платы.

**20. Отдел образования, спорта и туризма и Районный комитет обязуются:**

20.1. Поддерживать инициативы Министерства образования Республики Беларусь и Центрального комитета отраслевого профсоюза работников образования и науки добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

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

20.1.2. повышения заработной платы работников организаций системы образования, в том числе путём её совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

20.1.3. установления надбавок педагогическим работникам за выполнение ими отдельных видов работ, поэтапного внедрения нормативного финансирования учреждений общего среднего, дошкольного образования;

20.1.4. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы образования;

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

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

20.1.7. снижения документооборота;

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

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

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

20.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников, в организациях, подчиненных отделу образования, спорта и туризма в рамках компетенции. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

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

**21. Стороны пришли к соглашению:**

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

При согласовании с профсоюзным комитетом организации необходимо указать номер протокола (постановления), дату заседания профсоюзного комитета и заверить подписью председателя данного профсоюзного органа.

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

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

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

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

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

Рекомендовать нанимателям в коллективных договорах учреждений образования, спорта и туризма устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», нагрудным знаком Белорусского профессионального союза работников образования и науки «За адданасць галіноваму прафсаюзу», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

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

Включать в положения о премировании руководителей порядок их премирования за педагогическую деятельность в соответствии с коллективными договорами организаций образования.

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

21.5. Экономия по фонду оплаты труда определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения руководителей и комитетов отраслевого профсоюза организаций образования информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера отдела образования, спорта и туризма или руководителя планово-экономического отдела централизованной бухгалтерии.

Экономия по фонду оплаты труда направляется только на премирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании организации.

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

Руководитель учреждения образования осуществляет учет, контроль и несет ответственность за выполнение ее каждым педагогическим работником в полном объеме.

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

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

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

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

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

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

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

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

21.11. Предусматривать в коллективном договоре, трудовом договоре (конкракте) конкретные дни (два дня) выплаты заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21.21. Рекомендовать руководителям организаций системы образования:

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

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

21.21.3. пользоваться правом руководителя (заместителя) на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу.

21.22. После отпуска по беременности и родам,отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет наниматель обязан предоставить работнику прежнюю педагогическую нагрузку в объеме часов не менее, чем до его ухода в указанные социальные отпуска.

21.23. Часы организационно-воспитательной работы в виде классного руководства поручаются работникам, имеющим статус “молодого специалиста” только с их согласия.

21.24. Предусматривать в коллективных договорах перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

**РАЗДЕЛ III «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»**

**22. Отдел образования, спорта и туризма обязуется:**

22.1. Проводить консультации для руководителей организаций системы образования по вопросам законодательства о труде, заключения коллективных договоров. Включать соответствующие темы в учебно-программную документацию соответствующих образовательных программ дополнительного образования взрослых.

22.2. Оперативно доводить до сведения руководителей организаций образования, подчинённых отделу образования, спорта туризма изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

22.3. При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников отрасли образования, вопросы социальной защиты обучающихся, Соглашения, предоставлять возможность Районному комитету принимать участие в разработке проектов указанных актов.

22.4. Представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях — для согласования с Районным комитетом) проекты нормативных правовых актов, вносимых отделом образования, спорта и туризма в райисполком, облисполком, Министерство образования Республики Беларусь, и ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Соглашения.

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

**23. Районный комитет обязуется:**

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

23.2. Организовывать и координировать работу общественных инспекторов по охране труда отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда в организациях системы образования. При необходимости информировать отдел образования, спорта и туризма, нанимателей об итогах проверок. Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, охране труда совместно с Департаментом государственной инспекции труда.

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

23.4. В помощь отделу образования, спорта туризма, руководителям и профсоюзному активу организаций системы образования разрабатывать, и принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде.

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

**24. Стороны пришли к соглашению:**

24.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников организаций системы образования, принимаются отделом образования, спорта и туризма и нанимателями или уполномоченными нанимателями должностными лицами организаций системы образования по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

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

24.3. Систематически проводить встречи представителей отраслевого профсоюза с педагогическими работниками в государственном учреждении образования «Гомельский областной институт развития образования» по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве в системе образования. Обеспечивать оперативное информирование работников организаций системы образования о принимаемых мерах по улучшению их социально – экономического положения.

24.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе аттестации педагогических работников в организациях системы образования по предложению сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума Районного комитета профсоюза с участием соответствующих служб отдела образования, спорта и туризма.

По итогам изучения работниками Районного комитета профсоюза состояния социального партнерства, соблюдения законодательства о труде, об охране труда в организациях системы образования, учреждениях образования проводить совместные заседания президиума Районного комитета профсоюза, Совета отдела образования, спорта и туризма и советов учреждений образования.

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

24.5. Совершенствовать порядок аттестации педагогических работников организаций системы образования на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования).

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

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

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

Рекомендовать руководителям учреждений образования предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

24.7. 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.

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

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

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

24.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования — отпуск без сохранения заработной платы.

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

24.12. По письменной просьбе работника (в случаях, указанных в коллективных договорах, соглашении) наниматель предоставляет ему социальный отпуск по следующим семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективных договорах:

1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

3) смерть члена семьи, близкого родственника;

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков;

5) рождение детей, внуков;

6) а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

- иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах.

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

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

24.13.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.

24.14. Проводить по инициативе одной из сторон двухсторонние консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в системе 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.

24.15. По письменной просьбе учителя (преподавателя) учреждения общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования, педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава, учителя учреждения высшего образования, реализующего программы общего среднего образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективных договорах, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

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

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

24.17. Коллективным договором, соглашением за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) могут устанавливаться поощрительные отпуска.

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

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

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

24.19. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов) с включением данного периода в рабочий год:

1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;

4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

- в других случаях, предусмотренных в коллективных договорах учреждений образования, спорта и туризма.

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

По согласованию с нанимателем часть трудового отпуска может быть предоставлена педагогическому работнику в период каникул в учреждении образования.

24.21. При наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с последующим увольнением – удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

24.22 Лишение работника (снижение работнику) премии, надбавки, изменение размера повышения тарифной ставки в соответствии с п.п. 2.5. пункта 2 Декрета № 29 может быть осуществлено только после предварительного согласования с соответствующим профсоюзным комитетом.

**РАЗДЕЛ IV«ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

**25. Отдел образования, спорта и туризма обязуется:**

25.1. 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.

Принимать меры по переподготовке и трудоустройству кадров, а также рекомендовать нанимателям организаций системы образования в коллективных договорах предусматривать меру стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям, (должностям) востребованным в организации.

25.2. Уведомлять Районный комитет не позднее чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы подчиненных отделу образования, спорта и туризма организаций, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

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

**26. Районный комитет обязуется:**

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

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

26.3. Добиваться создания фонда солидарности для оказания помощи нуждающимся в связи с потерей работы, согласно Положению.

26.4. Добиваться включения в Соглашение и коллективные договоры условий и порядка заключения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 28 Соглашения.

**27. Стороны обязуются добиваться:**

27.1. Выделения бюджетных средств для повышения тарифных ставок (окладов) работников и предоставления дополнительного поощрительного отпуска при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29).

27.2. Развития:

27.2.1. сети учреждений дошкольного образования.

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

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

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

**28. Стороны пришли к соглашению:**

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

28.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре работникам:

- разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

- являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

- имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором);

- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

- избранным в состав профсоюзных органов;

- членам комиссий по трудовым спорам;

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

- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям,

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

28.3. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

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

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

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

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

28.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

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

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

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

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

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

Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта.

28.12. Установить, что заключение контрактов с работниками - членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя отраслевого профсоюза.

28.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж (не менее 10 лет) работы по специальности (в отрасли), длительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, а также в случаях, предусмотренных в коллективных договорах, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

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

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

28.16. Нанимателю (начальнику отдела образования, спорта и туризма) при подготовке документов на согласование заключения (продления) контракта с руководителем (заместителем) учреждения образования, спорта и туризма, уведомлять органы исполнительной власти о нормах и гарантиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, действующими в отрасли.

28.17. Установить, что с молодыми специалистами, а также выпускниками, получившими образование за счет собственных средств, 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. Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) не более чем на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней.

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

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

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

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

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

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

28.23. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в организации системы образования.

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

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

28.26. Установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по ст. 37 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

28.26.1. состояние здоровья;

28.26.2. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;

28.26.3. избрание на выборную должность;

28.26.4. переезд в другую местность;

28.26.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

28.26.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

28.26.7. изменение семейного положения;

28.26.8. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

28.26.9. если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда;

28.26.10. пенсионный возраст;

28.26.11. 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);

28.26.12. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключение работников, имеющих статус молодого специалиста);

28.26.13. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;

28.26.14. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства;

- другие случаи, предусмотренные коллективным договором.

28.27. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе.

28.28. Рекомендовать нанимателям организаций системы образования, организациям отраслевого профсоюза ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организаций системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); развивать кадровый потенциал организаций системы образования, предусмотрев вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

28.29. 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.

28.30. Не допускать привлечение работников учреждений образования, спорта и туризма к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

28.31. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая [статьи 69](file:///C:\Documents%20and%20Settings\Admin\Application%20Data\Microsoft\21\NCPI#L) Трудового кодекса).

28.32. Предусматривать в коллективных договорах учреждений образования, спорта и туризма меры поощрения для работников, осуществляющим сопровождение детей на оздоровление.

28.33. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-З, наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

Исключением являются учреждения образования с численностью до 350 человек.

29. Предусматривать в коллективных договорах учреждений образования, спорта и туризма выделение молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременной выплаты (материальной помощи) в размере, определяемом нанимателем, при условии продолжения работы в организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года.

**РАЗДЕЛ V«ОХРАНА ТРУДА»**

**30. Отдел образования, спорта и туризма обязуется:**

30.1. Ежегодно подводить итоги работы отдела образования, спорта и туризма, организаций системы образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Районный комитет.

30.2. Продолжить обучение или повышение квалификации учителей трудового обучения с целью получения права допуска к работе на станочном оборудовании в учебных мастерских учреждений общего среднего образования.

**31. Районный комитет обязуется:**

31.1. Принимать непосредственное участие в разработке нормативных актов по охране труда.

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

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

31.4. Не реже одного раза в год с участием представителя отдела образования, спорта и туризма анализировать состояние производственного травматизма в отрасли, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных 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 пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 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, сокрытии фактов несчастных случаев.

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

**32. Стороны пришли к соглашению:**

32.1. Осуществлять в организациях системы образования периодический и общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

32.2. В целях обучения работников отделов образования, спорта и туризма, организаций системы образования, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по созданию в районе базовых (опорных) организаций.

32.3. Проводить совместные семинары по охране труда представителей управлений, отделов образования, спорта туризма, комитетов отраслевого профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

32.4. Постоянно осуществлять контроль за:

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

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

32.5. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда, улучшения санитарно-бытовых условий.

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

32.7. Рекомендовать нанимателям:

32.7.1. вводить в штатные расписания организаций системы образования должности инженеров по охране труда (службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определёнными законодательством;

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

32.7.3. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов труда отраслевого профсоюза;

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

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, — единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

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

32.7.6. предусматривать в бюджетной смете расходов организаций системы образования средства на реализацию мероприятий по охране труда;

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

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

32.7.9. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам работы за квартал не менее одной базовой величины.

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

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

**РАЗДЕЛ VI «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**33. Отдел образования, спорта и туризма обязуется** содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

**34. Районный комитет обязуется:**

34.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организаций системы образования и информировать отдел образования, спорта и туризма.

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

34.3. Оказывать помощь работникам организаций системы образования в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

**35. Стороны обязуются:**

35.1. Поддерживать инициативу ЦК Белорусского профсоюза работников образования и науки и Министерства образования Республики Беларусь по поэтапному увеличению доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

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

**36. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

36.3. Рекомендовать руководителям учреждений образования, спорта и туризма совместно с комитетами отраслевого профсоюза ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

36.4.Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

36.13. Рекомендовать Нанимателям осуществлять подвоз работников учреждения образования, спорта и туризма на работу и обратно школьными автобусами, при наличии в них свободных мест.

**РАЗДЕЛ VII «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ»**

**37. Отдел образования, спорта и туризма обязуется содействовать:**

37.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в организациях системы образования.

**38. Районный комитет обязуется:**

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

**39. Стороны пришли к соглашению:**

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

39.2. Рекомендовать организациям системы образования и комитетам отраслевого профсоюза содействовать:

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

39.2.2. предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, в том числе ученым с учетом характера их научной деятельности, а также оказанию материальной помощи на обустройство.

39.3. В педагогической отрасли района осуществлять из средств фондов материальной помощи компенсационные выплаты молодым специалистам за фактический съём жилья из расчёта не менее 1 (одной) базовой величины в месяц при условии добросовестного исполнения должностных обязанностей.

39.4. В педагогической отрасли района осуществлять из средств фондов материальной помощи компенсационные выплаты молодым специалистам за фактический проезд (общественным, личным транспортом, либо транспортом по найму) к месту работы на селе из расчёта не менее 1 (одной) базовой величины в месяц при условии добросовестного исполнения должностных обязанностей.

**РАЗДЕЛ VIII «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»**

**40. Отдел образования, спорта и туризма обязуется:**

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

**41. Районный комитет обязуется:**

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

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

**42. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

42.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

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

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

42.6. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, Главного управления образования, наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Областного комитета.

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

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

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

42.8. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от18 сентября 2002 г. № 1282 ”Об удержаниях из заработной платы работниковденежных сумм для производства безналичных расчетов“, Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

42.9. Первичные профсоюзные организации, наделенные правами юридического лица и состоящие на учете в районной организации отраслевого профсоюза, перечисляют профсоюзные взносы на текущие счета соответствующих профсоюзных организаций.

42.10. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 42.8.

42.11. Предоставлять организационным структурам отраслевого профсоюза на основании коллективных договоров, соглашения, действующих в организациях всех форм собственности системы образования, помещения, транспортные средства, средства связи, доступ к сети Интернет, канцелярские принадлежности и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь ”О профессиональных союзах“, Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 №150 “О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом”.

42.12. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, допускаются с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чемза две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

42.13. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

42.14. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускаются с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы образования.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

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

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

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

42.17. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники первичных профсоюзных организаций являются равноправными членами коллектива работников соответствующей организации системы образования и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

42.18. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий.

42.19. Применять к отличившимся работникам и профсоюзным активистам, ветеранам педагогического труда организаций системы образования, следующие виды поощрения: Благодарность (Благодарственное письмо), награждение Грамотой, Почетной Грамотой, Дипломом, единовременным денежным вознаграждением (подарком в денежном выражении), ценным подарком, премией, денежным сертификатом и др., если иное не предусмотрено в коллективном договоре.

При награждении Благодарностями (Благодарственными письмами), Дипломами, Грамотами, Почетными Грамотами, памятными символами и другими Почетными наградами поощрять работников, ветеранов педагогического труда из премиального фонда организаций системы образования, спорта и туризма денежными средствами в размерах, указанных в Положениях о наградах соответствующих организационных структур.

**РАЗДЕЛ IX «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»**

**43. Стороны пришли к соглашению:**

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

43.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

**44. Районный комитет обязуется:**

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

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

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

**РАЗДЕЛ X «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»**

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

**46. Отдел образования, спорта и туризма обязуется** в процессе осуществления контроля за деятельностью организаций системы образования анализировать ход выполнения Соглашения.

**47. Районный комитет обязуется:**

47.1. Изучать практику социального партнерства в организациях системы образования, реализацию Соглашения через коллективные договоры, анализировать проекты коллективных договоров организаций системы образования, изменений и дополнений в них на соответствие настоящему Соглашению.

47.2. Периодически проводить прямые линии по вопросам реализации Соглашения в педагогических и профсоюзных изданиях.

**48. Стороны пришли к соглашению:**

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

Ход выполнения Соглашения рассматривать на заседании районного Совета, а итоги выполнения, утверждение соглашения, изменений и (или) дополнений в настоящее Соглашение — на совместном заседании Совета отдела образования, спорта и туризма и президиума (пленума) Районного комитета.

48.2. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных сего содержанием и исполнением.

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

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

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

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

48.4. 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.

48.5. Считать Соглашение основой для заключения коллективных договоров.

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

Проекты коллективных договоров организаций системы образования, состоящих на профсоюзном учете в районном комитете,изменений и дополнений в них направляются до их подписания сторонами в районную организацию отраслевого профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

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

48.6.1. режим работы учреждения;

48.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки (учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, аккомпаниаторов, концертмейстеров, музыкальных руководителей, культорганизаторов);

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

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

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

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

48.6.7. источники и порядок оказания материальной помощи работникам;

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

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

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

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

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

48.6.13. план мероприятий по охране труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

48.6.26. порядок участия комитета отраслевого профсоюза в заключение контрактов с работниками;

48.6.27. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению сторон;

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

48.6.29. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

48.6.30. случаи обязательного перенесения трудового отпуска по просьбе работника;

48.6.31. правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и профсоюзного актива;

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

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

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

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

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

48.6.36. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

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

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

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

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

48.6.41. порядок изменения существенных условий труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

48.6.53. развитие в организациях института наставничества;

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

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

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

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

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

48.6.59 по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник  отдела образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Губар | Председатель  Калинковичской районной организации Белорусского профсоюза работников образования и науки  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Судас |

**Протокол** совместного заседания Совета отдела образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома и Пленума Калинковичского районного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки № 16 от 25.04. 2019 г.

Приложение № 1

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Губар

« 25 » апреля 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании, установлении надбавок и оказании материальной помощи руководителям учреждений (организаций) образования, спорта и туризма Калинковичского района.

1. Порядок установления премирования работников – руководителей учреждений (организаций) образования:

1.1. Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

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

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

- средства от внебюджетной деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;

- благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников учреждения.

1.2. Порядок премирования:

1.2.1. Премирование работников – руководителей производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, с учётом объемов и качества выполненных работ.

1.2.2. Базовый размер премии руководителям устанавливается в соответствии с Положением о премировании коллективного договора учреждения, в котором он является руководителем.

1.2.3. Премия конкретному работнику – руководителю начисляется на должностной оклад с учётом дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, установленных действующим законодательством и предельными размерами не ограничивается.

1.2.4. Максимальный размер премии руководителю за успехи в работе по ресурсосбережению не может превышать 50 % оклада за фактически отработанное время в отчётном периоде.

1.2.5. Премирование производится в обстановке гласности, на основании приказа начальника отдела образования, спорта и туризма по согласованию с районным комитетом отраслевого профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

1.2.6. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса).

1.2.7. Предложения по показателям премирования руководителей и его размерам вносятся специалистами отдела (кураторами учреждений образования) по согласованию с заместителем начальника отдела образования, спорта и туризма не позднее 25 числа следующего за отчётным месяца.

1.2.8. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;

- трудовых отпусков;

- социальных отпусков;

- повышения квалификации;

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

1.2.9. При увольнении руководителя в связи с окончанием срока действия трудового договора (контракта), премия ему выплачивается за проработанное время. При увольнении руководителя до истечения срока действия трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя или самого руководителя, премия ему не выплачивается. При увольнении руководителя по другим основаниям, вопрос о его премировании решается отделом образования, спорта и туризма или областным главным управлением образования.

1.3. Показатели, условия и размеры премирования:

1.3.1. Показатели премирования для работников – руководителей учреждений (организаций) образования, спорта и туризма (размеры указываются в процентном выражении к величине оклада):

• высокие результаты в работе, подтверждённые в ходе ведомственного и других видов контроля ………………….……………………………………………………………………………………………..50 %

• создание условий для творческого труда работников, учащихся, учебно-воспитательного персонала, оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы ……………………………………………………………………………………………………….………..30 %

• активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности, инициативный, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений………………………………………………………………………………………..………......10 %

• рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов, укрепление производственной дисциплины, обеспечение сохранности государственного имущества……………………………………………………………………………………….…………...20 %

• укрепление материально-технической базы, развитие платных услуг, привлечение внебюджетных средств………………………………………………………………………………………………...…...….20%

• обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году ……………………………………...…………………………………………………………………...…...100 %

• организация и проведение массовых мероприятий с педагогами и учащимися (культурно - досуговых, спортивно - оздоровительных и др.); организация и проведение республиканских, областных, районных семинаров, конференций, других открытых мероприятий по отражению и пропаганде педагогического мастерства, а также по созданию условий образовательного процесса………………………………………………………………….……………..……………….……20%

1.3.2. Помимо премий за указанные выше показатели, руководителю могут выплачиваться единовременные премии (за ввод в действие в срок и досрочно объектов строительства; по итогам смотров-конкурсов среди учреждений образования; за проведение олимпиад, конкурсов, смотров, выставок, конференций, семинаров – практикумов и т.п.; награждением государственными и ведомственными наградами и др.).

Единовременные премии руководителю максимальными размерами не ограничиваются, выплачиваются на основании приказа начальника отдела образования, спорта и туризма по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза с учётом размера финансовых средств, направляемых на эти цели.

1.4. Условия и размеры уменьшения базовой премии:

1.4.1. Размер премии руководителю уменьшается полностью или частично по следующим причинам:

• низкая исполнительская дисциплина…………………………………………………………...….…...100 %

• недостатки в учебно-воспитательной работе, подтверждённые результатами проверок, мониторингов ……………………………………………………………………………………………………..…………50 %

• непринятие мер по развитию учебно-материальной базы, созданию условий труда работников и обучения и воспитания обучающихся…………………………………………………………………......20 %

• нарушение трудового законодательства и финансовой дисциплины………...……………………..100 %

• нарушение норм санитарно-технического состояния, правил противопожарной безопасности объектов, охраны труда и техники безопасности по причинам, зависящим от руководителя………….……...100 %

• перерасход лимита тепловой и электрической энергии…………………………………………..…....20 %

• потеря контингента обучающихся без уважительных причин……………………………………..….20 %

• несвоевременное и некачественное предоставление отчётных данных и оперативной информации ……………………………….…………………………………………………………………………….…20 %

• нарушение Устава, коллективного договора и других регламентных документов…………………50 %

• невыполнение обязательств по контракту, заключённому с нанимателем……………………...……10 %

1.4.2. Лишение работника – руководителя премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе. По указанным случаям должна быть потребована объяснительная, издан приказ с указанием причин лишения премии, с которым должен быть ознакомлен работник – руководитель под роспись.

Суммы невыплаченных премий при этом остаются в распоряжении трудового коллектива учреждения (организации) образования, спорта и туризма.

1.4.3. Снижение размера премий или отмена производится приказом начальника отдела образования, спорта и туризма согласованным с соответствующим комитетом профсоюза по предложению заместителя начальника и специалистов отдела образования, спорта и туризма (кураторов учреждений образования, спорта и туризма).

2. Порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера к должностным окладам работников – руководителей учреждений образования, спорта и туризма:

2.1. Источниками средств, направляемых на установление надбавок, являются:

- бюджетные средства, выделенные на надбавки работникам (10 % планового фонда заработной платы работников учреждения);

- экономия средств, предусмотренных на оплату труда;

- средства от внебюджетной деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;

- средства спонсоров, направляемые на указанные цели.

2.2. Порядок установления надбавок:

2.2.1. Руководителям учреждений (организаций) образования, спорта и туризма могут устанавливаться следующие виды надбавок к должностным окладам:

- за творческие достижения в работе;

- за высокие производственные достижения в работе;

- за сложность и напряжённость труда;

- за повышенную интенсивность труда и другие показатели.

2.2.2. Конкретные размеры надбавок за высокие творческие и производственные достижения в работе зависят от личного вклада работника – руководителя в повышение эффективности проводимых мероприятий и выполняемых работ. Общий размер надбавки руководителей не должен превышать 50 % их оклада (ставки).

Надбавки устанавливаются приказом начальника отдела образования, спорта и туризма по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на каждый месяц, на срок проведения работ в процентном отношении к окладам, по предложению специалистов отдела образования, спорта и туризма (кураторов учреждений) и по согласованию с заместителями начальника отдела образования, спорта и туризма.

Надбавки отдельным работникам – руководителям могут устанавливаться разовые ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ.

2.2.3. Основанием для установления работнику – руководителю надбавки за сложность и напряжённость труда выступают задания повышенной сложности, выполнение которых влечёт за собой увеличение интенсивности труда.

Основанием для установления работнику – руководителю надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ выступают порученные в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда. Данные надбавки также устанавливаются за выполнение поручений вышестоящих органов управления образованием, заданий соответствующих штатных работников.

2.3. Показатели, условия и размеры надбавок.

2.3.1. Перечень показателей (шкал, дающих право на установление /отмену или увеличение/ надбавок) включается в настоящее Положение и позиционируется в нижеследующем:

2.3.1.1. Показатели установления надбавок за творческие достижения в работе (достижения, потребовавшие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы) от ставки:

• применение в работе учреждения образования и спорта новых авторских разработок и оздоровительных (воспитательных) методик передового опыта…….......................................……….20 %;

• разработка, внедрение и распространение в учреждении образования, спорта и туризма наиболее эффективных форм, методов и средств обучения (воспитания)……………………………………..…20 %;

• активное личное участие в методической, экспериментальной и инновационной работе; достижения по совершенствованию своего профессионального мастерства и квалификационно-образовательного уровня с выходом на активную работу по перспективному развитию учреждений образования и спорта………………………………………………………………………………………………….….....30 %.

2.3.1.2. Показатели установления надбавок за производственные достижения в работе (достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования и спорта, его структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться улучшения конечных результатов хозяйственной деятельности и деятельности по привлечению внебюджетных средств) от ставки:

• достижение стабильных результатов в учебной деятельности обучающихся, соблюдении учебной дисциплины, высокого уровня воспитанности………………..……………………………………….....30 %;

• достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных, досуговых и т.п. мероприятий с учащимися (воспитанниками)……………………………………………...……….…....10 %;

• достижения в методическом обеспечении учебно-воспитательного процесса, разработке учётных и методических пособий……………………………………………………………………………………..20 %;

• достижения в работе по развитию и обновлению материально-технической базы, привлечению внебюджетных средств………………………………………………………..……………………………20 %.

2.3.1.3. Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ (проведение внеплановых чрезвычайных работ по выполнению срочных поручений, потребовавших от руководителей высокого профессионализма, дополнительных и особо творческих усилий и затрат времени) от ставки:

• обеспечение ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и других экстренных ситуаций. По месяцам периода производства работ…………………………………………………………………….20 %;

• обеспечение срочного ремонта основного оборудования учреждения образования, спорта и туризма (по месяцам периода производства работ)…………………………….…………………………………10 %;

• выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями руководителя учреждения образования и спорта…………….…………………………………………20 %.

2.4. Надбавки отменяются или уменьшаются при снижении качества работы, нарушении трудовой дисциплины (внутреннего трудового распорядка), несоблюдении сроков выполнения порученной работы и т.д., оговоренных перечнем показателей п. 2.3. настоящего Положения.

Снижение размера надбавок или их отмена производится приказом начальника отдела образования, спорта и туризма согласованным с соответствующим комитетом профсоюза по предложению заместителей начальника отдела и специалистов отдела (кураторов учреждений образования, спорта и туризма).

2.5. Надбавки выплачиваются в пределах денежных средств, предназначенных на эти цели законодательством.

2.6. Надбавки и премии учитываются при исчислении работникам – руководителям учреждений образования средней заработной платы в случаях и порядке, предусмотренных действующим законодательством.

3. Порядок и условия установления надбавок из 5 % фонда надбавок к должностным окладам работников – руководителей учреждений образования, спорта и туризма:

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

3.2. Источниками средств, направляемых на установление надбавок, являются бюджетные средства, выделенные на надбавки работникам (5-процентный ежемесячный фонд оплаты труда педагогических работников).

3.3. Надбавки определяются без учета установленных руководителю часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на квартал, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 3.6. Положения и выплачивается ежемесячно.

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

3.5. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом начальника отдела образования, спорта и туризма Калинковичского районного исполнительного комитета по согласованию с районным комитетом профсоюза на основании данного положения.

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

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

• за системную работу с родителями - до 200% включительно;

• за системную работу по организации питания обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 200% включительно;

• за системную работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период - до 200% включительно;

• за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза – до 150% включительно;

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

• за работу с одаренными и талантливыми обучающимися:

- подготовка обучающихся к участию в олимпиадах - до 300% включительно;

- подготовка обучающихся к участию в конкурсах по учебным предметам - до 300% включительно;

- подготовка обучающихся к участию в образовательных мероприятиях - до 300% включительно;

- подготовка обучающихся к участию в творческих конкурсах - до 300% включительно;

- организация, проведение мероприятий (олимпиад, конкурсов и др.) - до 300 % включительно;

• за организацию участия обучающихся в региональных мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – до 150% включительно;

• за организацию участия обучающихся в республиканских мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий - до 150% включительно;

• за организацию участия обучающихся в общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий - до 150% включительно;

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

• за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждений образования – 200% включительно;

• за работу с иностранными обучающимися – до 200% включительно;

• за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия – до 250% включительно;

• за специфику труда приемных родителей, связанную с условиями воспитания и содержания детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей – до 150% включительно;

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

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

4. Порядок и условия оказания материальной помощи:

4.1. Источниками средств на оказание материальной помощи являются:

- бюджетные средства (5 % планового фонда заработной платы по Постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6);

- средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;

- благотворительные средства, полученные на эти цели.

4.2. Порядок оказания материальной помощи:

4.2.1. Материальная помощь руководителям оказывается по его заявлению из средств учреждений образования (организаций) на основании показателей Положений о порядке оказания материальной помощи, действующих в учреждениях (организациях), вышестоящим органом управления по согласованию с районным комитетом отраслевого профсоюза.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 16 от 25.04.2019 г.

Председатель Калинковичского

райкома Белорусского профсоюза

работников образования и науки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Судас

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2 |

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Губар

« 25 » апреля 2019 г.

Примерное Положение

о премировании работников учреждения образования

1.Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями», Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002 года № 13 «Об утверждении перечня дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия».

1.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования членов трудового коллектива, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников учреждения.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

* бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников учреждения);
* экономия средств, предусмотренных на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников);
* средства от внебюджетной деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
* благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников данного учреждения.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда в процентах от тарифных ставок (должностных окладов), рассчитанных с учетом установленных повышений (за стаж работы, за работу в учреждениях расположенных в сельской местности, за особые условия работы в специальных учреждениях, за работу в интегрированном классе) и дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера согласно перечня, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002г. №13 (прилагается) и предельными размерами не ограничивается.

* за совмещение профессий (должностей);
* за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
* за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
* за работу с тяжелыми и вредными условиями труда;
* за особый характер работы водителям легковых служебных автомобилей, а также в учреждениях образования водителям автобусов, занятым перевозкой учащихся (воспитанников, детей), и водителям автобусов с числом мест для сидения не более 17, включая место водителя, обслуживающим государственные органы.

2.2. Премия работника состоит из базового размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям.

2.3. Базовый размер премии является обязательной величиной для каждого работника, который устанавливается в % отношении от 20 % планового фонда заработной платы, за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей согласно нагрузки (объема выполняемых работ).

2.4. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители.

2.5. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения.

2.6. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса) (конкретный срок выплаты премий указывается в Положении).

2.7. Премия не начисляется за периоды:

* временной нетрудоспособности;
* трудовых отпусков;
* социальных отпусков;
* повышения квалификации;
* за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.8. Работникам, вновь принятым па работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

2.9. Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

2.10. Неиспользованные суммы премиальных, составляющие разницу между плановой и начисленной базовой премией, а также средства, сэкономленные по фонду заработной платы, направляются на выплаты премий работникам, достигших наивысших результатов в работе. Суммы сообщаются руководителю учреждений централизованной бухгалтерией (бухгалтерией). Предложения о дополнительном, персональном премировании рассматриваются администрацией по согласованию с профкомом, по итогам рассмотрения издается приказ.

2.11. Премирование за июль-сентябрь производить ежемесячно или суммарно за 3 месяца в сентябре (указать как).

3. Условия и размеры дополнительного премирования по показателям

Показатели премирования для всех категорий работников указываются в конкретных величинах (в процентном выражении от \_\_\_,абсолютных величинах, базовых величинах):

|  |  |
| --- | --- |
| 3.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей | \_\_\_ |
| 3.2. качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период | \_\_\_ |
| 3.3. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических | \_\_\_ |
| 3.4. выполнение общественной работы в интересах коллектива председателю первичной профсоюзной организации (при условии 100% членства в организации) в размере 50% ставки (оклада) по основной работе или устанавливать размер надбавок исходя из количества членов профорганизации:  - до 15 чел. – от 1.5 до 2.0 базовых величин;  - 16 – 50 чел. – от 2.0 до 3.0 базовых величин;  - 51 – 100 чел. – от 3.0 до 4.0 базовых величин;  - 101 – 150 чел. – от 4.0 до 5.0 базовых величин;  - 151 – 200 чел. – от 5.0 до 6.0 базовых величин.  3.5. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и  физическому развитию учащихся (воспитанников) | \_\_\_ |
| 3.6. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время | \_\_\_ |
| 3.7. подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) | \_\_\_ |
| 3.8. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия) | \_\_\_ |
| 3.9. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки | \_\_\_ |

По усмотрению учреждения образования при премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели (размеры указываются в конкретных величинах: процентном выражении от \_\_\_, абсолютных величинах, базовых величинах):

3.1. для руководителей учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| 3.1.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутри школьного, ведомственного и других видов контроля | \_\_\_ |
| 3.1.2. качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов учебно-воспитательного процесса | \_\_\_ |
| 3.1.3. создание условий для творческого труда педработников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала | \_\_\_ |
| 3.1.4. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы | \_\_\_ |
| 3.1.5. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции | \_\_\_ |
| 3.1.6. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины | \_\_\_ |
| 3.1.7. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися | \_\_\_ |
| 3.1.8. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности | \_\_\_ |
| 3.1.9. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов | \_\_\_ |
| 3.1.10. соблюдение норм служебной и профессиональной этики | \_\_\_ |
| 3.1.11. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений | \_\_\_ |
| 3.1.12. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году | \_\_\_ |
| 3.1.13. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений | \_\_\_ |
| 3.1.14. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями | \_\_\_ |
| 3.1.15. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе | \_\_\_ |
| 3.2. для специалистов: |  |
| 3.2.1. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения | \_\_\_ |
| 3.2.2. результативное участие учащихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах | \_\_\_ |
| 3.2.3. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке | \_\_\_ |
| 3.2.4. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом | \_\_\_ |
| 3.2.5. результативность работы кружков, факультативов | \_\_\_ |
| 3.2.6. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий | \_\_\_ |
| 3.2.7. эффективное участие в районных (городских) мероприятиях учреждения | \_\_\_ |
| 3.2.8. накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий | \_\_\_ |
| 3.2.9. за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов | \_\_\_ |
| 3.2.10. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования | \_\_\_ |
| 3.2.11. обобщение передового опыта | \_\_\_ |
| 3.2.12. успешная организационно-методическая работа | \_\_\_ |
| 3.2.13. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома) | \_\_\_ |
| 3.2.14. внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий | \_\_\_ |
| 3.2.15. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) | \_\_\_ |
| 3.2.16. за работу с одаренными учащимися и другое (указать) | \_\_\_ |
| 3.2.17. организация работы по сохранности учебников | \_\_\_ |
| 3.2.18. своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями, преподавателями | \_\_\_ |
| 3.2.19. участие в воспитательных мероприятиях | \_\_\_ |
| 3.2.20. оборудование аудиторий, лабораторий наглядными пособиями | \_\_\_ |
| 3.2.21. поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений | \_\_\_ |
| 3.2.22. обеспечение работы приемных комиссий | \_\_\_ |
| 3.2.23. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ | \_\_\_ |
| 3.2.24. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования | \_\_\_ |
| 3.2.25. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей | \_\_\_ |
| 3.2.26. экономия материальных и энергетических ресурсов | \_\_\_ |
| 3.2.27. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году | \_\_\_ |
| и другое (указать) | \_\_\_ |
| 3.3. для служащих и обслуживающего персонала: |  |
| 3.3.1. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения | \_\_\_ |
| 3.3.2. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения | \_\_\_ |
| 3.3.3. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства | \_\_\_ |
| 3.3.4. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования | \_\_\_ |
| 3.3.5. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | \_\_\_ |
| 3.3.6. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей | \_\_\_ |
| 3.3.7. экономия ресурсов | \_\_\_ |
| 3.3.8. обеспечение работы приемных комиссии | \_\_\_ |
| 4. Показатели снижения базовой премии  (необходимо указать конкретный размер снижения базовой премии) |  |
| 4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов | \_\_\_ |
| 4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения | \_\_\_ |
| 4.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности | \_\_\_ |
| 4.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору | \_\_\_ |
| 4.5. нетактичное поведение сучащимися, родителями, коллегами | \_\_\_ |
| 4.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время | \_\_\_ |
| 4.7. неаккуратное ведение документации | \_\_\_ |
| 4.8. нарушение трудовой дисциплины | \_\_\_ |
| 4.9. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности | \_\_\_ |
| 5. Показатели лишение базовой премии на 100% |  |
| 5.1. за прогул без уважительной причины | \_\_\_ |
| 5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору | \_\_\_ |
| 5.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка | \_\_\_ |
| 5.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности | \_\_\_ |
| 5.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля | \_\_\_ |
| 5.6. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб | \_\_\_ |

6. Лишение работника базовой премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

Суммы невыплаченных премий при этом остаются в распоряжении той категории работников, представитель которой был лишен премии.

7. Снижение или лишение базового размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.

ПРИМЕЧАНИЕ:

\* В учреждениях могут создаваться комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до \_\_ числа.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 16 от 25.04.2019 г.

Председатель Калинковичского

райкома Белорусского профсоюза

работников образования и науки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Судас

Приложение № 3

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

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Губар

« 25 » апреля 2019 г.

Примерное Положение

о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам

(ставкам заработной платы) работникам учреждения образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями».

1.2. Средства, выделяемые из бюджета на установление надбавок, определены в размере 10% планового фонда заработной платы работников учреждения.

1.3. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год, полугодие, квартал, на срок проведения работ в процентном отношении к окладам (ставкам). Надбавки отдельным работникам могут устанавливаться разовые ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ.

1.4. Надбавки устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размере до 50% оклада (ставки) за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ на основании данного Положения и на период их выполнения.

1.5. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

1.6. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы и т.п. (указать) по приказу руководителя, который согласовывается с профкомом.

1.7. Надбавки руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам (ставкам) работников

2.1. Надбавки за творческие достижения в работе устанавливаются  
руководителям учреждения, их заместителям, руководителям структурных подразделений, специалистам из числа педагогических, инженерно-технических, библиотечных и других работников, а также служащим, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие творческие  
достижения в работе (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы) (размеры указываются в процентном выражении от \_\_\_):

для руководителей и специалистов:

|  |  |
| --- | --- |
| 2.2.1. за разработку, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания) | \_\_\_ |
| 2.2.2. активное участие в методической и экспериментальной работе | \_\_\_ |
| 2.2.3. применение новаторских подходов, форм и методов работы | \_\_\_ |
| 2.2.4. качественную подготовку учебных кабинетов, классов и т.д. к началу учебного года | \_\_\_ |
| 2.2.5. разработку образовательных стандартов | \_\_\_ |
| 2.2.6. активную работу по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими организациями | \_\_\_ |
| для служащих: |  |
| 2.2.7. своевременное и полное оформление материалов передового опыта, организация выставок | \_\_\_ |
| и другое (указать) | \_\_\_ |

2.3. Надбавки за производственные достижения в работе устанавливаются работникам, участвующим в учебно-воспитательном процессе, занятым его обслуживанием, а также хозяйственной и организационной деятельностью.

2.4. Показатели установления надбавок за производственные достижения в работе (достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности):

для руководителей и специалистов:

|  |  |
| --- | --- |
| 2.4.1. достижение стабильных результатов в успеваемости учащихся, соблюдение ими учебной и трудовой дисциплины, уровня воспитанности | \_\_\_ |
| 2.4.2. проведение открытых уроков с учащимися | \_\_\_ |
| 2.4.3. за подготовку победителей, олимпиад, конкурсов, турниров, соревнований  2.4.4. достижение стабильных результатов в процессе проведения  оздоровительных мероприятий с учащимися | \_\_\_  \_\_\_ |
| 2.4.5. участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработки учебных и методических пособий | \_\_\_ |
| 2.4.6. участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения  2.4.7. достижения наивысших результатов по итогам учебного года | \_\_\_  \_\_\_ |
| 2.4.8. педагогам, работающим по авторским методикам  и другое (указать) | \_\_\_ |
| для служащих: |  |
| 2.4.9. участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса | \_\_\_ |
| 2.4.10. развитие и обновление материально-технической базы | \_\_\_ |
| 2.4.11. улучшение условий труда и учебы | \_\_\_ |
| 2.4.12. качественное и оперативное исполнение функциональных обязанностей | \_\_\_ |
| и другое (указать) | \_\_\_ |

2.5. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ  
устанавливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда.

Указанная надбавка может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

2.6. Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ для руководителей, специалистов и служащих:

|  |  |
| --- | --- |
| 2.6.1. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени | \_\_\_ |
| 2.6.2. выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника  2.6.3. обеспечение сохранности имущества | \_\_\_  \_\_\_ |
| 2.6.4. работа по профилактике преступлений и правонарушений | \_\_\_ |
| 2.6.5. охрана труда и техники безопасности | \_\_\_ |
| 2.6.6. работа с детьми-сиротами, учащимися по опеке | \_\_\_ |
| 2.6.7. общественная работа в интересах трудового коллектива | \_\_\_ |
| и другое (указать) | \_\_\_ |

2.7. Надбавка за сложность и напряженность труда определяется работнику, которому поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечет за собой увеличение интенсивности труда. Определяя условия применения таких надбавок, руководитель может учитывать:

|  |  |
| --- | --- |
| 2.7.1. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками | \_\_\_ |
| 2.7.2. объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность | \_\_\_ |
| 2.7.3. качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ | \_\_\_ |
| 2.7.4. стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения | \_\_\_ |
| другие факторы (указать) | \_\_\_ |

2.8. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

* трудового отпуска;
* социального отпуска;
* временной нетрудоспособности;
* повышения квалификации;
* за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

ПРИМЕЧАНИЕ:

\*В учреждениях могут создаваться комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до \_\_ числа.

\*\*Каждый коллектив принимает решение индивидуально о необходимости установления надбавки работникам, работающим по совместительству.

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Постановление № 16 от 25.04.2019 г.  Председатель Калинковичского  райкома Белорусского профсоюза  работников образования и науки  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Судас | Приложение № 4 |

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Губар

« 25 » апреля 2019 г.

Примерное Положение

о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования

На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются:

* бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями».);
* средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
* благотворительные средства, полученные на эти цели.

Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

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

|  |  |
| --- | --- |
| 1. рождение ребенка | \_\_\_ |
| 2. бракосочетание работника | \_\_\_ |
| 3. вследствие стихийного бедствия | \_\_\_ |
| 4. при несчастных случаях в семье работника | \_\_\_ |
| 5. смерти работника учреждения | \_\_\_ |
| 6. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители) | \_\_\_ |
| 7. продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней) | \_\_\_ |
| 8. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (как часто) | \_\_\_ |
| 9. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (как часто) | \_\_\_ |
| 10. при проведении лечения, на частичную оплату путевок для работников | \_\_\_ |
| 11. в связи с круглыми датами в жизни работника | \_\_\_ |
| 12. оздоровления работников и их детей | \_\_\_ |
| в других обстоятельствах (указать). |  |

Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.

При наличии нескольких заявлений и недостаточности денежных средств для обеспечения всех поступивших заявлений, приоритет имеют заявления на оказание материальной помощи по случаю смерти работника, смерти близкого родственника работника учреждения образования.

Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с районным комитетом профсоюза.

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение месяца распределяются между всеми работниками в равных долях, в том числе и на руководителя учреждения образования.

ПРИМЕЧАНИЕ:

\* Каждый коллектив должен индивидуально определить категории работников, которым может быть оказана материальная помощь (работающим по совместительству, работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет и т.п.). Показатели, сроки, размеры, периодичность оказания материальной помощи по каждому из оснований необходимо конкретизировать в Положении.

|  |
| --- |
| СОГЛАСОВАНО  Постановление № 16 от 25.04.2019 г.  Председатель Калинковичского  райкома Белорусского профсоюза  работников образования и науки  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Судас  Приложение № 5  УТВЕРЖДАЮ  Начальник отдела образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Губар  « 25 » апреля 2019 г.  Примерное Положение  о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования из 5% -го фонда  (прилагается к коллективному договору учреждения)  1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ  1.1. Настоящее положение разработано в соответствии постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2019 №36 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников», на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 22.01.2019 № 10 «Об утверждении Инструкции о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций».  1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования, *в том числе и совместителям.*  1.3. Надбавки педагогическим работникам учреждения образования устанавливаются в процентах от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.  1.4. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на квартал, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения и выплачивается ежемесячно.  1.5. Источник выплаты надбавки средства - в размере 5 процентов планового фонда оплаты труда педагогических работников учреждения образования, рассчитанного на основании фонда заработной платы педагогических работников, указанного в штатном расписании учреждения, увеличенного на процент стимулирующих выплат (премии, надбавки, материальной помощи).  1.6. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:  трудового отпуска;  • трудового отпуска;  • социального отпуска;  • временной нетрудоспособности;  • повышения квалификации;  • за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.  1.7. Фонд оплаты труда для установления надбавок, неиспользованный в текущем месяце, переходит на следующий. Но при этом является целевым и в фонд экономии для премирования работников не направляется.  2. Порядок и условия установления размера надбавки в процентах от тарифной ставки первого разряда (включительно):  2.1. за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – до 200% включительно;  2.2. за системную работу с родителями - до 200% включительно;  2.3. за системную работу по организации питания обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 200% включительно;  2.4. за системную работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период - до 200% включительно;  2.5. за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза – до 150% включительно;  2.6. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 300% включительно;  2.7. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися:  - подготовка обучающихся к участию в олимпиадах - до 300% включительно;  - подготовка обучающихся к участию в конкурсах по учебным предметам - до 300% включительно;  - подготовка обучающихся к участию в образовательных мероприятиях - до 300% включительно;  - подготовка обучающихся к участию в творческих конкурсах - до 300% включительно;  - организация, проведение мероприятий (олимпиад, конкурсов и др.) - до 300 % включительно;  2.8. за организацию участия обучающихся в региональных мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – до 150% включительно;  2.9. за организацию участия обучающихся в республиканских мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий - до 150% включительно;  2.10. за организацию участия обучающихся в общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий - до 150% включительно;  2.11. за работу с непрофессиональным (любительским) коллективом художественного творчества, которому присвоено звание «Заслуженный любительский коллектив Республики Беларусь» или наименование «народный» («образцовый») – до 200% включительно;  2.12. за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждений образования – 200% включительно;  2.13. за работу с иностранными обучающимися – до 200% включительно;  2.14. за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия – до 250% включительно;  2.15. за специфику труда приемных родителей, связанную с условиями воспитания и содержания детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей – до 150% включительно;  2.16. за специфику труда родителей-воспитателей, связанную с условиями воспитания и содержания детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей - до 150% включительно.  3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о надбавках педагогическим работникам.  4. Руководителям учреждений образования надбавки устанавливаются в порядке, определяемом нанимателем.  5. Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ). Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.  ПРИМЕЧАНИЕ:  \* В учреждениях могут создаваться комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до \_\_ числа.  \*\* Каждый коллектив принимает решение индивидуально о необходимости установления надбавки работникам, работающим по совместительству.  СОГЛАСОВАНО  Постановление № 16 от 25.04.2019 г.  Председатель Калинковичского  райкома Белорусского профсоюза  работников образования и науки  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Судас  Приложение № 6 |
|  |

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Губар

« 25 » апреля 2019 г.

Примерный перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей

В соответствии с типовыми штатами учреждений образования, спорта и туризма предусматривать в сметах расходов средства на замену отсутствующих работников с сохранением заработной платы согласно перечня:

1. по учреждениям дошкольного образования:
   1. заведующий (если нет заместителя);
   2. воспитатель дошкольного образования;
   3. учитель-дефектолог;
   4. педагог-психолог;
   5. кладовщик;
   6. заведующий хозяйством (в учреждениях, где отсутствует кладовщик);
   7. кухонный рабочий;
   8. повар;
   9. сторож (вахтёр);
   10. помощник воспитателя;
   11. кастелянша;
   12. рабочий по стирке и ремонту спецодежды;
   13. рабочий по обслуживанию зданий и сооружений;
   14. дворник;
   15. уборщик служебных помещений.
2. по учебно – педагогическим комплексам детский сад – средних, базовых, начальных школ:
   1. повар (повар детского питания);
   2. кухонный рабочий;
   3. сторож (вахтёр);
   4. рабочий по стирке и ремонту спецодежды;
   5. рабочий по обслуживанию зданий и сооружений;
   6. дворник;
   7. помощник воспитателя;
   8. кладовщик;
   9. воспитатель дошкольного образования;
   10. уборщик служебных помещений.
3. по средним, базовым школам:
   1. повар (повар детского питания);
   2. кухонный рабочий;
   3. рабочий по обслуживанию зданий и сооружений;
   4. сторож (вахтёр);
   5. дворник;
   6. уборщик служебных помещений.
4. по государственным учреждениям образования «Калинковичский районный социально – педагогический центр» и «Калинковичский районный центр коррекционно – развивающего обучения и реабилитации»:
   1. воспитатель;
   2. педагог социальный;
   3. педагог-психолог;
   4. помощник воспитателя;
   5. кастелянша;
   6. рабочий по стирке и ремонту спецодежды;
   7. дворник;
   8. уборщик служебных помещений;
   9. медицинская сестра (медицинская сестра по массажу);
   10. воспитатель дошкольного образования;
   11. инструктор ЛФК;
   12. вахтёр.
5. по учреждениям дополнительного образования детей и молодёжи:
   1. сторож (вахтёр);
   2. рабочий по обслуживанию зданий и сооружений;
   3. уборщик служебных помещений
6. для централизованной бухгалтерии, службы хозяйственного обслуживания, отдела образования, спорта и туризма, государственного учреждения образования «Калинковичский районный учебно-методический кабинет»:
   1. сторож;
   2. уборщик служебных помещений.
7. для учреждений спорта и туризма:
   1. сторож;
   2. дворник;
   3. слесарь – сантехник;
   4. администратор;
   5. уборщик служебных помещений;
   6. уборщик производственных помещений;
   7. медсестра;
   8. секретарь приёмной.

ПРИМЕЧАНИЕ:

\* Перечень работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей, определяется в коллективном договоре учреждения образования.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 16 от 25.04.2019 г.

Председатель Калинковичского

райкома Белорусского профсоюза

работников образования и науки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Судас

Приложение № 7

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Губар

« 25 » апреля 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений образования, должностей (профессий) работников, непосредственно связанных с учебно - воспитательным процессом, имеющих право на повышение тарифных ставок (должностных окладов) за особый характер труда и размер этого повышения

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование организаций (их структурных подразделений) специального назначения | Наименование должностей (профессий) |
| 1. Организации (их структурные подразделения) специального назначения и должности (профессии), работа в которых даёт право на повышение тарифных ставок (окладов) в размере до 95 % от тарифной ставки 1-го разряда в месяц. | |
| 1.1. Приёмные семьи, воспитывающие детей с особенностями психофизического развития | 1.1. Приёмные родители |
| 2. Организации (их структурные подразделения) специального назначения и должности, работа в которых даёт право на повышение тарифных ставок (окладов) в размере до 63 % от тарифной ставки 1- го разряда в месяц. | |
| 2.1. – Санаторные дошкольные учреждения.  - Специальные дошкольные учреждения для детей с особенностями психофизического развития.  - Специальные классы (группы, кружки) учреждений образования общего типа, создавших условия для получения образования лицами с особенностями психофизического развития.  - Санаторные группы учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования.  - Классы, группы интегрированного обучения и воспитания учреждений образования.  - Центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации.  - Приёмные семьи.  - Социально-педагогические центры.  2.2. Пункты коррекционно-педагогической помощи | 2.1. – руководители;  - заместители руководителей по основной деятельности, учебной (учебно-воспитательной), воспитательной работе, производственному обучению (учебно-производственной работе), режиму;  - учителя;  - учителя-дефектологи;  - преподаватели;  - воспитатели;  - старшие воспитатели;  - инструкторы по физкультуре;  - музыкальные руководители;  - педагоги-психологи;  - педагоги социальные;  - приёмные родители;  - помощники воспитателя;  - библиотекари;  - аккомпаниаторы;  - культорганизаторы;  - мастера производственного обучения;  - педагоги-организаторы;  - руководители кружков;  - лаборанты;  - логопеды  2.2. Учителя-дефектологи |
| 3. Организации (их структурные подразделения) специального назначения и должности (профессии), работа в которых даёт право на повышение тарифных ставок (окладов) в размере до 30 % от тарифной ставки 1- го разряда в месяц. | |
| 3.1. Организации (их структурные подразделения) специального назначения, поименованные в пунктах 1 и 2 настоящей таблицы. | 3.1. Другие работники, не поименованные в пунктах 1-2 настоящей таблицы (повар и др.) |

**Примечание:**

Настоящий перечень утверждён постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «О внесении изменений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6» от 12 июня 2007 г. № 81.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 16 от 25.04.2019 г.

Председатель Калинковичского

райкома Белорусского профсоюза

работников образования и науки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Судас

Приложение № 8

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Губар

« 25 » апреля 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников организаций образования, спорта и туризма, финансируемых из бюджета, которым предоставляются дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Категории работников | Категории работников системы образования района, подпадающие под перечень | Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях) |
| 1. | Руководители организаций и их заместители, главные бухгалтеры организаций и их заместители. | - руководители учреждений внешкольного воспитания и обучения, руководители специализированных учебно – спортивных учреждений физической культуры и спорта; главный бухгалтер и его заместители централизованной бухгалтерии отдела образования. | **7** |
| 2. | Руководители структурных подразделений организаций и их заместители, главные специалисты, относящиеся к категории руководителей, структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств и их заместители. | - руководители групп экономистов, расчётов по заработной плате, материального учёта, по питанию и по расчётам централизованной бухгалтерии отдела образования;  - зав. районным учебно - методическим кабинетом | **6** |
| 3. | Руководители структурных подразделений, занятых хозяйственным обслуживанием организаций, структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств и их заместители. | - руководитель группы хозяйственного обеспечения отдела образования | **5** |
| 4. | Специалисты всех наименований и категорий организаций, структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств. | - методисты районного учебно - методического кабинета;  - бухгалтеры, бухгалтеры - экономисты централизованной бухгалтерии отдела образования;  - начальник гаража;  - другие специалисты всех наименований и категорий организаций, структурных подразделений с правами юридического лица. | **5** |
| 5. | Другие служащие (технические исполнители) организаций, структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств. | - делопроизводители (секретари) учреждений образования (имеющих статус юридического лица), группы хозобеспечения отдела образования, районного учебно - методического кабинета и др. структурных подразделений отдела образования;  - другие служащие (технические исполнители) организаций, структурных подразделений с правами юридического лица. | **5** |

**Примечание:**

1. Перечень утверждён постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2008 г. № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день».
2. Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в организациях образования, спорта и туризма производится за счёт внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 16 от 25.04.2019 г.

Председатель Калинковичского

райкома Белорусского профсоюза

работников образования и науки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Судас

Приложение № 9

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Губар

« 25 » апреля 2019 г.

СПИСОК

категорий работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам для предотвращения инфекционных и паразитных заболеваний

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№  п/п | Характер проводимых работ | | Наименование профессий, должностей | | Врачи - специалисты | Диагностические исследования | Периодичность |
| **Предварительные медицинские осмотры** | | | | | | | |
| 1. | Работы в организациях общественного питания, в буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации. | | | **-** повар детского питания;  - кухонный рабочий;  - кладовщ  ик пищевых продуктов;  - медицин  ская сестра;  - другие работники, имеющие контакт с пищевыми продуктами. | - врач - терапевт;  - врач - дерматовенеролог. | - рентгенофлюоро-  графическое обследование;  - бактериологическое исследование выделений (кал) на наличие энтеропатогенных кишечных бактерий, в том числе возбудителей брюшного тифа и паратифов;  - серологическое обследование на брюшной тиф;  - копроовоскопическое и копроцистоскопическое исследования, перинальный соскоб. | - при поступлении на работу;  - при поступлении на работу;  - при поступлении на работу и внеочередных медосмотрах по инициативе организации здравоохранения;  - при поступлении на работу. |
| **Периодические медицинские осмотры** | | | | | | | |
| 1. | Работы в организациях общественного питания, на складах, в буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта. | - кладовщик пищевых продуктов;  - водитель автомашины;  **-** повар детского питания;  - кухонный рабочий;  - заведующий  хозяйством;  - медицин  ская сестра;  - другие работники, имеющие контакт с пищевыми продуктами. | | | - врач - терапевт;  - врач - дерматовенеролог. | - рентгенофлюоро-  графическое обследование;  - бактериологическое исследование выделений (кал) на наличие энтеропатогенных кишечных бактерий, в том числе возбудителей брюшного тифа и паратифов;  - серологическое обследование на брюшной тиф;  - копроовоскопическое и копроцистоскопическое исследования, перинальный соскоб. | - 1 раз в год.  - 1 раз в год.  - при поступлении на работу и внеочередных медосмотрах по инициативе организации здравоохранения  - 1 раз в год. |
| 2. | Работы в учреждениях образования, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей. | **-** учитель;  - воспитатель ГПД;  - лаборант;  - уборщик служебных помещений;  - гардеробщик;  - дворник;  - сторож  (вахтер);  - кочегар;  - водитель  школьного  автобуса;  - рабочий по обслуживанию  зданий и сооружений;  - библиоте  карь;  - другие работники. | | | - врач - терапевт. | - рентгенофлюоро-графическое обследование. | - 1 раз в год. |
| 3. | Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения. | **-** воспита  тель;  - помощ  ник воспита  теля;  -муз. руководи  тель;  руководитель физвоспита  ния;  - медсестра;  - рабочий по стирке и ремонту одежды;  - все остальные работники;  - приемные родители. | | | - врач - терапевт;  - врач - дерматовенеролог. | - рентгенофлюоро-  графическое обследование;  - бактериологическое исследование выделений (кал) на наличие энтеропатогенных кишечных бактерий, в том числе возбудителей брюшного тифа и паратифов;  - копроовоскопическое и копроцистоскопическое исследования, перинальный соскоб;  - исследование крови на сифилис, отбор материала для микроскопического и бактериологического исследования на гонорею. | - 1 раз в год.  - 1 раз в год.  - при поступлении на работу и при внеочередных медосмотрах по инициативе организации здравоохранения  - 1 раз в год. |
| 4. | Работы в учреждениях и организациях образования с непосредственной занятостью за дисплеем ЭВМ (персональным компьютером) более 3 - х часов в смену (допустимые условия труда). | **-** бухгалтер  ские работники;  - работники методической службы;  - работники административно - хозяйственной службы;  - другие занятые за дисплеем ЭВМ работники. | | | - врач - терапевт;  - врач - офтальмолог. | **-**рентгенофлюоро-  графическое обследование;  - определение остроты зрения, скиаскопия, рефрактометрия, определение объема аккомодации, определение цветоощущения, измерение внутриглазного давления. | - 1 раз в 3 года (с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда работающих). |
| 5. | Работы в производственной среде с тепловым излучением (более 140 ватт/м2) /отнесение условий труда к вредным первой степени - 3.1./. | **-** машинист котельной (кочегар). | | | - врач - терапевт;  - врач - офтальмолог;  - врач - невролог. | **-** биомикроскопия глаз;  **-** ЭКГ. | - 1 раз в год. |
| 6. | Работы с нахождением в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% рабочей смены /отнесение условий труда к вредным первой степени - 3.1./. | **-** водители школьных автобусов | | | - врач - терапевт;  - врач - невролог. | **-** рентгенография опорно - двигательного аппарата. | - 1 раз в 2 года. |
| 7. | Работы в производственной среде с превышением нормы относительной влажности и температуры воздуха закрытых помещений (отнесение условий труда к вредным первой и второй степени - 3.1.; 3.2/. | - рабочий по стирке и ремонту спецодежды;  **-** помощник воспитателя ЦКРОи Р;  - медсестра по массажу, медсестра ЛФК ЦКРО и Р;  - медсестра ЦКРО и Р | | | - врач - терапевт;  - врач - офтальмолог;  - врач - невролог. | **-** биомикроскопия глаз;  - ЭКГ. | - 1 раз в год. |
| 8. | Работы в ночную смену /более 4 раз в месяц/ (допустимые условия труда). | - сторож ночной смены. | | | - врач - терапевт;  - врач - невролог. | **-**  **-** | - 1 раз в два года. |

**Примечания:**

1. «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих» утверждена постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 24 апреля 2010 г. №47.

2. Все работники – женщины, по профессии и должности подпадающие под данный Перечень, проходят обязательный медосмотр у врача – гинеколога не реже 1 раза в год.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 16 от 25.04.2019 г.

Председатель Калинковичского

райкома Белорусского профсоюза

работников образования и науки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Судас

Приложение № 10

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Губар

« 25 » апреля 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Продолжительность основного отпуска (в календарных днях) |
| 1 | Работники, признанные инвалидами | 30 |
| 2 | Работники, работающие в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС:  - с правом на отселение | 37 |
| 3 | Работники, моложе восемнадцати лет | 30 |

**Примечание:**

1.Перечень утверждён постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 16 от 25.04.2019 г.

Председатель Калинковичского

райкома Белорусского профсоюза

работников образования и науки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Судас

Приложение № 11

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Губар

« 25 » апреля 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, подлежащих обязательной проверке знаний по охране труда,

её периодичность и место

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№№ п/п** | **Наименование профессий** | **Периодичность** | **Место** |
| 1 | Руководители учреждений, организаций | 1 раз в 3 года | отдел образования |
| 2 | Зам. руководителей по хозяйственной части | 1 раз в 3 года | отдел образования |
| 3. | Зам. руководителей по учебно - воспитательной, воспитательной работе (основной деятельности) | 1 раз в 3 года | отдел образования |
| 4. | Водители транспортных средств | 1 раз в год | учреждения образования |
| 5. | Учителя: химии, физики, трудового обучения, информатики | 1 раз в год | учреждения образования |
| 6. | Лаборанты: кабинетов физики, химии, информатики | 1 раз в год | учреждения образования |
| 7. | Обслуживающий техперсонал:  - кочегары  - повара, помощники поваров (относящиеся к работникам общепита)  - повара, помощники поваров (относящиеся к работникам учреждений образования)  - машинисты по стирке белья, уборщики служебных помещений  - рабочие по комплексному обслуживанию  зданий и сооружений  - сторожа (вахтеры) | 1 раз в год  1 раз в год  1 раз в год  1 раз в год  1 раз в год  1 раз в год | учреждения  образования  общепит  учреждения  образования  учреждения образования  учреждения образования  учреждения образования |
| 8. | Приемные родители | 1 раз в 3 года | отдел образования |
| 9. | Руководители кружков: технических и прикладного искусства | 1 раз в 3 года | учреждения образования |

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 16 от 25.04.2019 г.

Председатель Калинковичского

райкома Белорусского профсоюза

работников образования и науки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Судас

Приложение № 12

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования, спорта и туризма Калинковичского райисполкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Губар

« 25 » апреля 2019 г.

Примерный перечень работ,

где по условиям производства перерыв установить нельзя.

1. Воспитатель ГПД.
2. Сторож.
3. Вахтёр и др.

Приём пищи данной категории работников осуществляется на рабочем месте в режиме рабочего времени. Время, необходимое для приёма пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 16 от 25.04.2019 г.

Председатель Калинковичского

райкома Белорусского профсоюза

работников образования и науки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Судас