

СОГЛАШЕНИЕ

между
управлением образования
Гомельского городского исполнительного комитета,
отделом образования, спорта и туризма
администрации Центрального района г. Гомеля
и Центральной районной г. Гомеля организацией
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки
на 2025-2028 годы

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	4-8
2.	Раздел 1. Организация, нормирование и оплата труда	8-17
3.	Раздел 2. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства	17-25
4.	Раздел 3. Гарантии занятости	25-34
5.	Раздел 4. Охрана труда	34-39
6.	Раздел 5. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования	39-42
7.	Раздел 6. Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива	42-46
8.	Раздел 7. Сохранение интересов работников при проведении приватизации	46-47
9.	Раздел 8. Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон	47-55
10.	Приложения	56-78
	Приложение № 1 – Положение о премировании руководителей учреждений образования	56-60
	Приложение № 2 – Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде руководителям учреждений образования	61-62
	Приложение № 3 – Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление руководителям учреждений образования	63-64
	Приложение № 4 – Положение о порядке оказания материальной помощи руководителям учреждений образования	65-69
	Приложение №5 – Положение об осуществлении компенсирующих выплат руководителю государственного	68-70

	учреждения образования	
	Приложение №6 – Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплата за особые условия труда	71-72
	Приложение №7 -.Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам	73-78

СОГЛАШЕНИЕ

между управлением образования Гомельского городского исполнительного комитета, отделом образования, спорта и туризма администрации Центрального района г. Гомеля и Центральной районной г. Гомеля организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы

«ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящее соглашение (далее — Соглашение) заключено между управлением образования Гомельского городского исполнительного комитета, отделом образования, спорта и туризма администрации Центрального района г. Гомеля и Центральной районной г. Гомеля организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — Трудовой кодекс), Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 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, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Профсоюз). Соглашением между главным управлением образования Гомельского областного исполнительного комитета и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы.

2. Сторонами настоящего Соглашения являются управление образования Гомельского городского исполнительного комитета, отдел образования, спорта и туризма администрации Центрального района г. Гомеля (далее – управление, отдел) и Центральная районная г. Гомеля организация Белорусского профсоюза работников образования и науки (далее – Районный комитет Профсоюза) (далее – стороны).

3. Настоящее Соглашение является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2025—2028 годы и совместные действия по его реализации.

4. Настоящее Соглашение распространяется на нанимателей — организации, подчиненные управлению, отделу (далее — система образования), на работников вышеперечисленных организаций системы образования — только членов Профсоюза.

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

Управление, отдел признают районную организацию Профсоюза полномочным представителем работников организаций системы образования в коллективных переговорах.

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

Нормы и гарантии настоящего 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 настоящим (и далее по тексту) Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счет средств, получаемых от приносящей доходы деятельности учреждений (далее — внебюджетных средства), местных бюджетов, спонсорских средств и других источников, не запрещенных законодательством.

Установленные законодательством, настоящим Соглашением полномочия профсоюзных органов не могут быть уменьшены в локальных правовых 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 настоящим Соглашением, коллективным договором, приложениями к нему, другими локальными 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, настоящим Соглашением в месячный срок со дня установления несоответствия.

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

Письменное требование одной из Сторон о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению и (или) дополнению в настоящее Соглашение рассматривается другой Стороной в семидневный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании Совета по социальным и трудовым вопросам в системе образования (далее — Совет). настоящее Соглашение подписывается представителями Сторон после одобрения управлением, отделом и Советом, его президиумом в том числе в формате видеоконференции.

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

7. Стороны совместно, через Совет, осуществляют не реже одного раза в полугодие анализ соглашения и коллективных договоров организаций системы образования, обобщают и распространяют положительный опыт этой работы.

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего Соглашения решаются Сторонами.

Управление, отдел и районная организация Профсоюза рекомендуют организациям системы образования заключать коллективный договор при условии его одобрения на профсоюзном собрании (конференции).

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 настоящего Соглашения.

При заключении настоящего Соглашения срок ведения коллективных переговоров не может превышать трех месяцев.

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании Совета

11. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет и в соответствии с частью второй статьи 367 Трудового кодекса продолжает действовать до момента заключения нового, но не более

шести месяцев после окончания срока его действия.

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

Стороны совместно реализуют нормы настоящего Соглашения в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно Плана совместной работы управления, отдела и Районного комитета Профсоюза.

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

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

В случае реорганизации Сторон настоящее Соглашение сохраняет свое действие в течение срока, на который оно заключено, если стороны не приняли иное решение.

В случае переименования Сторон настоящего Соглашения оно продолжает действовать.

При ликвидации Сторон настоящее Соглашение сохраняет свое действие в течение всего времени ликвидации.

За нарушение законодательства о труде неисполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим Соглашением, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении настоящего Соглашения могут рассматриваться на совместном заседании Совета и Президиума Районного комитета Профсоюза, его президиума. Результаты доводятся до сведения организаций системы образования, первичных профсоюзных организаций учреждений.

Каждая из сторон несет ответственность за реализацию настоящего Соглашения в пределах своих полномочий.

15. Отдел образования, спорта и туризма администрации Центрального района г. Гомеля представляет настоящее Соглашение для регистрации в Комитет по труду, занятости и социальной защите Гомельского областного исполнительного комитета в 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 управление, отделы, районный комитет Профсоюза доводят его текст, изменения и дополнения в него-до первичных профсоюзных организаций Центральной районной г. Гомеля организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки

17. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации (далее – СМИ), на сайтах результаты выполнения настоящего Соглашения.

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

РАЗДЕЛ 1. «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

18. Управление, отдел обязуются:

18.1. Проводить работу с организациями системы образования

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 организаций системы образования;

18.1.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников организаций системы образования с участием представителей районного комитета Профсоюза;

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

18.1.5. 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 г. № 101 (далее – Инструкция об аттестации);

18.1.6. 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. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

19.2. оперативно доводить до сведения первичных профсоюзных организаций 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 заинтересованных.

19.4. поддерживать инициативу Профсоюза по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

20. Стороны обязуются:

20.1. поддерживать инициативы Министерства образования Республики Беларусь и Профсоюза направленные на повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

20.1.1. обеспечения в 2025-2028 годах темпов роста реальной и номинальной среднемесячной заработной платы в соответствии с показателями прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь;

20.1.1 реализации норм пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации) в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт;

20.1.2. повышения размера оплаты труда 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. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы образования;

20.1.4. увеличения бюджетных средств на оплату труда;

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

20.1.6. снижения документооборота;

20.1.7. сохранения перечня типов учреждений системы

образования и должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячную компенсацию расходов на приобретение учебной и методической литературы;

20.1.8. 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% оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования.

20.2. принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников, в организациях, подчиненных управлению, отделу, в рамках компетенции — в организациях системы образования.

Обмениваться оперативной информацией о фактах несвоевременной выплаты заработной платы;

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

20.4 разъяснять при необходимости особенности регулирования труда педагогических работников;

20.5 осуществлять мониторинг за своевременностью выплаты начисленной заработной платы и соблюдением Закона Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы».

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. вопросы нормирования, оплаты труда, 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.

Согласование оформляется в соответствии с требованиями постановления Министерства юстиции Республики Беларусь от 29 августа 2025 г. № 65 «Об утверждении Инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях»;

21.2. порядок, условия и размеры премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, а также порядок, условия оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем по согласованию с комитетом Профсоюза после их одобрения на

профсоюзном собрании (профсоюзной конференции) организации или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора

Рекомендовать нанимателям предусматривать в положении о премировании минимальный размер премии.

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

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы, кураторства учебной группой лицами из числа профессорско-преподавательского состава и т.д. в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором, соответствующими положениями учреждения образования.

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

Рекомендовать нанимателям устанавливать в коллективных договорах организаций единовременные выплаты работникам, которые награждены наградами Министерства образования, Профсоюза согласно соответствующим положениям о наградах

21.3. материальное стимулирование труда руководителей организаций системы образования осуществляется по согласованию с районным комитетом Профсоюза, вышестоящим для первичных профсоюзных организаций, в которых эти руководители состоят на профсоюзном учёте.

Материальное стимулирование труда руководителей организаций образования, подчиненных Главному управлению образования Гомельского областного исполнительного комитета осуществляется на основании «Положения о материальном стимулировании, оказании материальной помощи, установлении надбавок руководителям учреждений, находящихся в непосредственном подчинении главного управления образования Гомельского облисполкома» согласованного с Гомельским областным комитетом Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

Материальное стимулирование труда директора государственного учреждения «Физкультурно-оздоровительный центр «Костюковка-спорт» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда,

утвержденным начальником отдела спорта и туризма Гомельского горисполкома.

Материальное стимулирование труда руководителей организаций (учреждений, предприятий) частной формы собственности осуществляется в соответствии с локальными актами данных организаций.

В случае, если на работника возложена обязанность по замене отсутствующего руководителя, то приказы о его поощрении за указанный период также подлежат согласованию с районным комитетом Профсоюза.

21.4. использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором, настоящим Соглашением дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам организаций системы Министерства внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществляется по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

21.5. дополнительное премирование руководителей, работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с коллективным договором, настоящим Соглашением по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза

21.6. размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты определяется ежемесячно, в соответствии с действующим законодательством. Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно в письменной форме доводится бухгалтерскими службами до сведения руководителей организаций системы образования и организаций Профсоюза соответствующего уровня за подписью ответственного должностного лица;

21.7. распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится руководителем учреждения образования по согласованию с соответствующим комитетом 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 под роспись до начала трудовых отпусков в летний период.

Обеспечить педагогическим работникам, работающим на ставку, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с их согласия нагрузку не менее чем на ставку.

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 (далее – ПВР) 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- ПВР, и согласовывается с соответствующим комитетом Профсоюза.

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 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме

21.9. руководители организаций системы образования в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса принимают меры по дополнительному стимулированию труда работников путем установления им надбавки к окладу и предоставлению дополнительного поощрительного отпуска в максимальном размере.

21.9.1. устанавливать выпускникам, направленным на работу, надбавку в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса в размере 50% от оклада на весь период обязательной отработки.

Руководители организаций системы образования могут устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное 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 от 21 декабря 1990 г. № 476-ХП «Об индексации доходов населения с учётом инфляции».

21.11. предусматривать в коллективном договоре, трудовом договоре (конкрakte) 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)

– в отделе образования, спорта и туризма администрации Центрального района г. Гомеля: 5 числа каждого месяца – окончательный расчет, 20 числа каждого месяца – за первую половину месяца;

– в управлении образования Гомельского городского исполнительного комитета: 4 числа каждого месяца – окончательный расчет, 19 числа каждого месяца – за первую половину месяца.

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

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

21.12. производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка 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, проводить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы, и не допускать снижения ее размеров;

21.14. предусматривать в коллективных договорах (перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплата за особые условия труда.

Порядок ее выплаты регулируются Положением о материальном стимулировании труда.

Конкретный размер доплаты работникам в зависимости от степени, продолжительности их общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, устанавливается руководителями бюджетных организаций на основании приказа по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня.

Конкретный размер доплаты за особые условия труда руководителям организаций устанавливается органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня;

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

Предусматривать при формировании планового фонда заработной платы средства на установление доплат за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

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

Персональная ответственность руководителя организации системы образования за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным заключать с ними контракт;

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

21.18. в целях обеспечения в учреждениях образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования, воспитателей (далее – воспитатели) в период их

временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

На период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на 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. деятельность педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, 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, 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. предусматривать в коллективных договорах перечень должностей (профессий рабочих), на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю матери (отцу), повышением квалификации, переподготовкой, направлением в

командировку);

21.21.4. 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;

21.21.5. предусматривать в коллективных договорах либо ПВТР перечень работ, порядок и место приема пищи, где по условиям производства работнику нельзя установить время, необходимое для приема пищи, предоставляемого в течение рабочего дня, и которое включается в рабочее время;

21.22.6. 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.

21.23. 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.

21.24. часы организационно-воспитательной работы в виде классного руководства поручаются работникам, имеющим статус молодого специалиста только с их согласия.

РАЗДЕЛ 2. «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»

22. Управление, отдел обязуются:

22.1. проводить консультации для руководителей управления, отдела образования, 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 системы образования 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 настоящего Соглашения, предоставлять возможность районному комитету Профсоюза 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 Профсоюза) проекты нормативных правовых актов, вносимых отделами в 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 настоящего Соглашения.

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

23. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

23.2. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оплате и об охране труда в организациях системы образования. При необходимости информировать управление, отдел, нанимателей об итогах проверок. Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, охране труда совместно с Департаментом государственной инспекции труда и его структурными подразделениями.

23.3. осуществлять защиту прав и законных интересов членов 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 управлению, отделу, руководителям и профсоюзному активу организаций системы образования принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде.

23.5. принимать участие в подготовке и согласовании проектов законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь,

постановлений, 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 правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников организаций системы образования, принимаются управлением, отделом и нанимателями (уполномоченными должностными лицами) организаций системы образования по согласованию с соответствующими комитетами 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 районной организации Профсоюза с педагогическими работниками по вопросам реализации законодательства о труде, об оплате и 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 оплате и охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации работников в организациях системы образования по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума Районного комитета Профсоюза с участием представителей управления, отдела.

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, выполнении 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) (далее - Инструкция).

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

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

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

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

Рекомендовать нанимателям предупреждать за один месяц педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, 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 создавать в организациях системы образования комиссии 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 создают условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное

образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки, прохождения курсов целевого назначения.

Наниматели в коллективных договорах предусматривают и обеспечивают гарантии для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, установленные Трудовым кодексом.

Наниматели предоставляют работникам, впервые получающим среднее специальное, высшее образование в заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договорами, по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

Наниматели предоставляют работникам для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для получения научно-ориентированного образования отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 219 Трудового кодекса.

Направление для получения образования оформляется приказом нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств нанимателя – также соответствующим договором в сфере образования. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, квалификационной категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания;

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.

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей).

24.10. при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные (оздоровительные) 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 семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней.

При этом коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может предусматриваться большая продолжительность отпуска, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

В случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по другим уважительным причинам коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может быть предусмотрено предоставление работнику не более трех календарных дней по каждой из указанных причин с сохранением за ним среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем.

Для работников бюджетных организаций сохранение среднего заработка,—предусмотренное частью второй настоящего пункта, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

Предоставлять по желанию работника однократно отпуск с сохранением среднего заработка для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение, продолжительностью, установленной статьей 187 Трудового кодекса.

В иных случаях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях отпуск предоставляется без сохранения средней заработной платы.

Беременным женщинам по их желанию предоставляется полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с

учетом требований ст. 167 ТК РБ;

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

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 педагогического работника учреждения общего среднего образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективных договорах, соглашениях, 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 в срок, определяемый соглашением между работником и нанимателем, по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме в соответствии с частью 3 статьи 174 Трудового кодекса;

24.17. 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 времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в организациях системы образования, предусмотренных частью первой настоящего подпункта, 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 подпункта, 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 профсоюзными социальными неоплачиваемыми отпусками работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (статья. 190 ТК РФ) на основании личных заявлений с предоставлением подтверждающих документов

- 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, оздоровление;
 - 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.

24.19. по уважительным причинам (семейные обстоятельства, болезнь близких родственников и другое.), которые устанавливаются в коллективном договоре, соглашении или по договоренности между нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на 3 части (конкретное количество частей определяется в коллективном договоре). 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.

24.20. 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.

24.21. в целях урегулирования разногласия между нанимателем и работником (уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в учреждениях и организациях комиссии по трудовым спорам.

24.22.отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам–матерям в соответствии со статьей 271 Трудового кодекса.

Привлечение таких работников к сверхурочным работам, направление в командировку, привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с их письменного согласия;

24.23.наниматель по письменному заявлению работника при наличии уважительной причины (оформление наследства, уход за больным членом семьи (супруги, родители, дети, родные братья, сестры), а также сопровождения его на лечение; прохождения медицинского обследования и др. случаях) может принять решение об изменении графика работ или предоставления перерыва в работе до трех часов с отработкой в данный или другой рабочий день (в зависимости от режима работы, расписания занятий).

Изменение режима работы производится изменением графика работ в этот день, который утверждается нанимателем по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня;

24.24.наниматель предоставляет работнику – члену Профсоюза трудовой отпуск (его часть) при приобретении работником путевки за собственные средства и уведомлении об этом нанимателя не позднее, чем за месяц до планируемой даты поездки. В иных случаях работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

РАЗДЕЛ 3 . «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

25. Управление, отдел обязуются:

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.

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

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

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

26. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

26.2. рекомендовать соответствующим комитетам 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).

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

26.3. стороны обязуются добиваться 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.

27. Стороны пришли к соглашению:

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

27.2. расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6,

абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

27.3. 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:

27.3.1. имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);

27.3.2. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

27.3.3. опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

27.3.4. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

27.3.5. разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

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

27.3.7. одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

27.3.8. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором, местным соглашением);

27.3.9. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

27.3.10. избранным в состав профсоюзных органов;

27.3.11. членам комиссий по трудовым спорам;

27.3.12. предпенсионного возраста (за 5 лет до общеустановленного пенсионного возраста);

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

27.3.14. женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы);

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

27.4. 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.

27.5. 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 соответствующей организацией Профсоюза.

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

При повышении заработной платы сокращаемому работнику зарплата повышается наравне с остающимися в штате, а также сохраняются другие, предусмотренные системой оплаты труда выплаты компенсирующего и стимулирующего характера.

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

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

27.8. заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен

быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

27.9. не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, без их согласия на заключение контрактов.

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

27.11. заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, 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.

27.12. продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя организации Профсоюза соответствующего уровня;

27.13. с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли),

продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

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

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

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

заключать новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, не допускающей (не допускающим) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

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

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

27.16. 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. При заключении контрактов обязательно

соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

27.17. продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

27.18. 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.

27.19. наниматель по письменной просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

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

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

27.21. рекомендовать нанимателям заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

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

27.23. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный

ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 1 части второй ст.35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы в случае

27.23.1. поступления на военную службу по контракту;

27.23.2. достижения общеустановленного пенсионного возраста, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;

27.23.3. избрание на выборную должность;

27.23.4. переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

27.23.5. необходимости ухода за больным членом семьи (инвалидом);

27.23.6. необходимости ухода за детьми в возрасте до 14 лет;

27.23.7. изменения семейного положения;

27.23.8. трудоустройства у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку или с более высоким уровнем оплаты труда;

27.23.9. трудоустройство у другого нанимателя в отрасли на более высокую должность;

27.23.10. перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;

27.23.11. зачисления в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования;

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

27.23.13. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства или с более благоприятными условиями труда (режим работы, социальные льготы и т.п.);

27.23.14. другие случаи, препятствующие выполнению работы по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, коллективным договором, местным соглашением;

27.24. Устанавливать работникам, ~~имеющим~~ воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время (неполный день или не полную рабочую неделю) и другое по их инициативе.

27.25. Рекомендовать нанимателям организаций системы образования, организациям Профсоюза ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организаций системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической

педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); 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.

При реализации региональных мероприятий в области занятости населения применять принцип приоритетного использования национальных кадров;

27.26. 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.

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

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

Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147), сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени;

27.29. Предусматривать в коллективных договорах учреждений образования меры поощрения для работников, осуществляющим сопровождение детей на оздоровление.

27.30. 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 г. № 322-З, наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

Исключением являются учреждения образования с численностью до 350 человек.

27.31. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах учреждений образования 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 контракт сроком не менее чем на три года.

27.32 предоставлять работникам – членам Профсоюза, работающим на условиях контрактной формы найма, и имеющим основной трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня, 30 календарных дней (работники, признанные инвалидами; работники моложе восемнадцати лет) дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью 5 календарных дней в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

27.33 в случае неявки работника на работу более трех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании, председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить работнику (при необходимости письменно) правовые последствия длительного отсутствия, а также право нанимателя расторгнуть трудовые отношения с работником по пункту 5 статьи 42 Трудового кодекса.

РАЗДЕЛ 4. «ОХРАНА ТРУДА»

28. Управление, отделы обязуются:

28.1. ежегодно подводить итоги работы организаций системы образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Районный комитет Профсоюза.

28.2. 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.

29. Районная организация Профсоюза обязуется:

29.1. принимать участие в разработке нормативных актов по охране труда.

29.2. отстаивать права работников на здоровые и безопасные

условия труда; материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей.

28.3. ежегодно подводить итоги районного этапа республиканского смотра-конкурса на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

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

29.5. 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 Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. № 108 «О страховании»;

29.6. предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

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

29.8. оказывать материальную помощь, при наличии финансовых возможностей, семьям погибших на производстве работников организаций образования – членов отраслевого профсоюза, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, из средств соответствующих бюджетов профсоюзных организаций.

29.9. обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 420.

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. принимать непосредственное участие в разработке нормативных правовых актов по охране труда.

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

30.3. ежегодно подводить итоги районного этапа смотра-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда

30.4. не реже одного раза в год с участием представителей управления, отдела анализировать состояние производственного

травматизма в отрасли, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

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

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

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

30.8. оказывать материальную помощь, при наличии финансовых возможностей, семьям погибших на производстве работников организаций образования – членов Профсоюза, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, из средств соответствующих бюджетов профсоюзных организаций.

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

31. Стороны пришли к соглашению:

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

31.2. в целях обучения работников учреждений образования, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по созданию в районе базовых (опорных) организаций.

Проводить совместные семинары по охране труда представителей управлений, комитета, отделов образования, организаций Профсоюза и Департамента государственной инспекции труда

27.2. в целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по созданию в каждом регионе базовой организации по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

31.4. Постоянно осуществлять контроль за:

31.4.1. предоставлением компенсаций работникам за работу с

вредными и (или) опасными условиями труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

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

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

31.6. осуществлять прием на работу на должности руководителя и специалистов службы охраны труда организации системы образования, 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.

31.7. Рекомендовать нанимателям:

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

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

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

31.7.4. включать в соглашения, 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, при наличии финансовых средств;

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

средств.

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

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

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

31.7.5. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

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

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

31.7.8. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда, созданию условий для их эффективной работы и установлению мер поощрения

31.7.9. исключен

31.7.10. 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;

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

31.7.12. обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) организации и своевременно

совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда;

31.7.13. предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются ПВТР либо коллективным договором.

РАЗДЕЛ 5. «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»

32. Управление, отдел обязуются:

содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

33. Районная организация Профсоюза обязуется:

33.1. ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организаций системы образования и информировать управление, отдел.

33.2. «Способствовать организации экскурсионно-туристических путешествий (поездки), в том числе на базе Туристско-экскурсионного унитарного предприятия «Беларустурист» для членов профсоюза и их детей в возрасте до 16 лет включительно с оплатой за счет средств профсоюзного бюджета (при наличии средств);

организации оздоровления и санаторно-курортного лечения членов отраслевого профсоюза и их детей на базе Унитарного предприятия «Белпрофсоюзкурорт» и оказывать материальную помощь на удешевление стоимости таких путевок (один раз в календарном году) за счет средств профсоюзного бюджета:

- для членов профсоюза и их детей в возрасте до 16 лет включительно в размере 25% понесенных расходов на оплату путевок;

- для приемных родителей (родителей-воспитателей) отдела и их детей (воспитанников) в возрасте до 16 лет включительно в размере 30% понесенных расходов на оплату путевок.»

33.3. оказывать помощь работникам организаций системы образования в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

34. Стороны обязуются:

34.1. поддерживать инициативу Профсоюза и Министерства

образования Республики Беларусь по поэтапному увеличению доли расходов республиканских и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. председатель комитета отраслевого Профсоюза, его заместитель включаются в составы советов организаций системы образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители Профсоюза включаются в составы создаваемых в организациях системы образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

Представители районного комитета Профсоюза для включения в составы комиссий и иных целей определяются президиумом районного комитета Профсоюза.

35.2. учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и районного комитета Профсоюза в соответствии

с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

35.3. рекомендовать руководителям учреждений системы образования совместно с первичными профсоюзными комитетами ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

35.4. сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы, на оздоровление на базе организаций УП "Белпрофсоюзкурорт" и ТЭУП "Беларустурист" для неработающих пенсионеров, бывших работников организаций системы образования, состоящих на профсоюзном учете в организациях образования.

35.5. продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

35.6. содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов; участия работников во внедрении программы добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства («три плюс три») с принятием, при необходимости, дополнительных мер по активизации вовлечения работающих граждан в данную программу;

35.7. совместно проводить отраслевые областные спартакиады, туристские слеты и другие спортивно-массовые мероприятия, а также обеспечивать участие работников (команд) организаций системы образования в межотраслевых, областных спартакиадах и туристских слетах, физкультурно--оздоровительных и спортивных мероприятиях;

35.8. для участия в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканским и местными календарными планами проведения спортивно-массовых мероприятий (далее – официальные спортивно-массовые мероприятия), работники, являющиеся участниками официальных спортивно-массовых мероприятий, могут освобождаться нанимателем от работы на весь срок проведения официальных спортивно-массовых мероприятий с учетом времени проезда к месту их проведения и обратно, если участие в этих мероприятиях не входит в трудовые обязанности этих работников.

На период освобождения от работы для участия в официальных спортивно-массовых мероприятиях за работниками, являющимися участниками таких мероприятий, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и заработная плата, но не ниже среднего заработка за рабочее время согласно ПВТР или графику работ (сменности);

наниматели в соответствии с коллективным договором, местным соглашением создают для работников надлежащие бытовые условия, в том числе для обеспечения горячим питанием, занятий физической культурой и спортом, при наличии возможности проводят мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников, удешевления стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организации при наличии финансовой возможности;

содействовать закреплению ветеранов отрасли образования и Профсоюза за организациями, в которых они работали, а также установление первичными профсоюзными организациями обучающихся путём развития волонёрского движения шефской помощи над ветеранами, проживающими в учреждениях социального обслуживания;

35.9. содействовать организации работы молодежного совета, совета ветеранов труда отрасли и Профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

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

35.10. координировать работу организаций системы образования и

организационных структур Профсоюза по ведению ими учета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказания им необходимой помощи.

35.11. определять в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов отрасли и Профсоюза.

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

35.12. определить юбилейными датами рождения для работников, членов профсоюза – 40,50,60 и каждые последующие 10 лет, для профсоюзных организаций, трудовых коллективов и учреждений – не ранее 25 лет со дня образования, основания, ввода в действие или открытия и далее не ранее, чем через 5 лет.

35.13. рекомендовать руководителям учреждений образования и председателям первичных профсоюзных организаций при разработке положений об оказании материальной помощи предусматривать основания для оказания материальной помощи семье в случае смерти бывших заслуженных работников отрасли, имеющих отличительные награды и звания и ушедших на пенсию из указанного учреждения образования.

35.14. установить, что наниматель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103¹ Трудового кодекса.

Работники обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения, если это предусмотрено

35.15. рекомендовать нанимателям предусматривать в коллективных договорах гарантии работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы.

РАЗДЕЛ 6. «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»

36. Управление, отдел обязуются:

36.1. предоставлять Районному комитету профсоюза 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.

36.2. 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.

37. Районная организация Профсоюза обязуется:

37.1. проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации настоящего Соглашения.

37.2. оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в организациях системы образования.

38.2. использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению настоящего 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.

38.3. предоставлять возможность (время) членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, президиумах, съездах с сохранением среднего заработка.

Предоставлять возможность (время) профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, мероприятиях, включенных в план совместной работы Министерства и Профсоюза, главного управления образования и Гомельской областной организации Профсоюза, и 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 руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза.

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

38.4. сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени соответствующей первичной профсоюзной организации Профсоюза;

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

38.6 учитывать при поощрении работников организаций Профсоюза ведомственными наградами Министерства образования, наличие наград Профсоюза, других органов управления образованием;

38.7. рекомендовать нанимателям устанавливать работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

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

38.8. совместно решать вопросы поощрения наградами Министерства, Главного управления образования профсоюзных активистов и работников. Согласовывать поощрение профсоюзных работников наградами Министерства, Главного управления образования.

38.9. обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков) в соответствии с законодательством;

38.10. 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 38.9.

38.11. предоставлять на основании коллективных договоров, действующих в организациях системы образования (Министерства), в безвозмездное пользование организациям Профсоюза соответствующего уровня помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для их деятельности условия в соответствии с законодательством;

38.12. расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4 статьи 42 Трудового кодекса:

с работниками, избранными в составы комитетов соответствующих организаций Профсоюза и не освобожденными от основной работы – с письменного согласия руководящего органа соответствующей организации Профсоюза, с председателями организаций Профсоюза соответствующего уровня – только с согласия руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

с работниками, избранными в районные, городские, областные, Республиканский комитеты Профсоюза и не освобожденными от работы – с письменного согласия руководящего органа организации Профсоюза, членом которого они избраны;

с работниками, представителями Профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами Профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективным договорам, а также общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия руководящего органа организации Профсоюза -

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1, 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пункта 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления организации Профсоюза.

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

38.13. привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 45.13. настоящего

пункта, допускается только с предварительного согласия руководящего органа организации Профсоюза.

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

В случае избрания в состав руководящих органов организации Профсоюза 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;

38.15. не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избравшихся 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.

38.16. 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.

38.17. 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.

38.18. с председателем первичной профсоюзной организации контракт заключается на максимальный срок его действия.

РАЗДЕЛ 7. «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. 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.

39.2. изменение подчиненности, отчуждение имущества,

закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

40. Районная организация Профсоюза обязуется:

40.1. участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников — членов профсоюза.

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

40.3. осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

РАЗДЕЛ 8. «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»

41. Каждая из Сторон, подписавших настоящее Соглашение, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий.

42. Управление, отдел обязуются:

42.1. в процессе осуществления контроля за деятельностью учреждений, организаций системы образования анализировать ход выполнения настоящего Соглашения.

43. Районная организация Профсоюза обязуется:

43.1. изучать практику социального партнерства, реализацию Соглашения через коллективные договоры.

43.2. периодически проводить прямые линии по вопросам реализации настоящего Соглашения в педагогических и профсоюзных изданиях.

44. Стороны пришли к соглашению:

44.1. контроль за выполнением настоящего Соглашения и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Районный Совет, которому Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итоги выполнения настоящего Соглашения, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматриваются на заседании Районного Совета или на совместном заседании Советов управления, отдела и президиума Районной организации Профсоюза.

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

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

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

44.3. принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств настоящего Соглашения либо уклоняющимся от участия в переговорах.

Рекомендовать нанимателям осуществлять аналогичный по отношению к организациям Профсоюза соответствующего уровня порядок предоставления полной, достоверной, своевременной информации о принимаемых решениях, правовых и локальных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников образования;

44.4. лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением:

- лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;
- привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

44.5. считать настоящее Соглашение основой для заключения коллективных договоров.

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

Проекты коллективных договоров, дополнительных соглашений (изменений и дополнений) к ним направляются в соответствующую вышестоящую организационную структуру Профсоюза в течение трех рабочих дней после принятия комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проектов соглашений, коллективных договоров, дополнительных соглашений к ним на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня

44.6. 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, Стороны рекомендуют включать в

коллективные договоры следующие положения:

44.6.1. выплату заработной платы не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным;

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

44.6.3 порядок и условия индексации заработной платы работников за счет средств организации в целях возмещения потерь от инфляции <*>;

44.6.4. установление гибких условий оплаты труда, направленных на усиление мотивации работников по повышению производительности труда<*>;

44.6.5. применение мер поощрения работников за успехи в труде, участие в культурно--массовых, спортивных, спортивно-массовых и иных мероприятиях;

удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций отрасли при наличии финансовых возможностей;

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

44.6.7. размеры, порядок и условия оказания материальной помощи работникам, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление;

44.6.8. перечень должностей служащих (профессий рабочих) размеры, порядок и условия установления доплаты за особые условия труда работникам;

44.6.9. размеры и порядок установления надбавки за характер труда работникам;

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

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

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

44.6.13. план мероприятий по охране труда;

44.6.14. перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с

вредными и (или) опасными условиями труда;

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

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

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

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

44.6.19. перечень профессий рабочих и должностей служащих 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;

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

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

недопущение снижения размеров оплаты труда, установленных по занимаемым должностям служащих (профессий рабочих), работникам после достижения ими пенсионного возраста;

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

44.6.23. случаи расторжения трудового договора, контракта по инициативе нанимателя с предварительного согласия или уведомления организации Профсоюза соответствующего уровня, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса;

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

44.6.25. порядок участия профсоюзного комитета в заключении

контрактов с работниками;

44.6.26. случаи, указанные в подпункте 27.23 настоящего Соглашения, и иные, при которых наниматель по просьбе работника расторгает контракт досрочно;

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

44.6.28. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

44.6.29. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

44.6.30. правовые гарантии деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива;

44.6.31. о предоставлении в безвозмездное пользование организациям Профсоюза помещений, оборудования, транспортных средств, средств связи, а также о создании иных необходимых для деятельности организаций Профсоюза условий в соответствии с законодательством;

44.6.32. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов;

44.6.33. состав примирительных комиссий на случай возникновения коллективных трудовых споров;

44.6.34. порядок, условия предоставления всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) поощрительных отпусков в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса;

44.6.35. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

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

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

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

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

44.6.40. порядок изменения существенных условий труда;

44.6.41. гарантии работникам при получении среднего

специального, высшего образования;

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

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

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

44.6.45. случаи заключения (по истечении срока действия контракта) трудового договора на неопределенный срок;

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

44.6.47. случаи получения по письменному заявлению работника объяснения нанимателем причин прекращения с ним трудовых отношений;

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

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

44.6.50. условия заключения (продления), расторжения контрактов с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

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

44.6.52. развитие в организациях института наставничества;

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

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

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

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

44.6.57. предоставление работникам, воспитывающим двоих и

более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время;

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

44.6.59. выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в размере не менее двухнедельного среднего заработка<*>;

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

Установление единовременных выплат работникам востребованных профессий, заключившим контракт сроком на пять лет, в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, местным соглашением. Перечень востребованных профессий определяется нанимателем<*>;

44.6.61 принятие дополнительных мер по материальному стимулированию труда востребованных квалифицированных работников при заключении долгосрочных контрактов<*>;

44.6.62. предоставление дополнительных гарантий работникам, заключившим контракт сроком на пять лет, в рамках коллективных договоров<*>;

44.6.63. установление лицам пенсионного возраста при заключении ими контракта единовременных выплат, размер которых определяется в зависимости от срока заключаемого контракта<*>;

44.6.64. выделение средств на содержание и ремонт спортивных объектов, состоящих на балансе организаций<*>;

44.6.65. меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих), востребованным в организации<*>;

44.6.66 создание благоприятных условий для работников с семейными обязанностями, совмещения профессиональных функций и равноправного родительства;

44.6.67. о предоставлении работникам-членам Профсоюза возможности принимать участие в отраслевых районных, городских, областных, республиканских и межотраслевых спартакиадах, конкурсах, туристических слетах и иных мероприятиях Профсоюза в соответствии с законодательством;

45. 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.

46. Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников –членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

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

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

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

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

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

49. 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.

50. К настоящему Соглашению прилагаются:

Приложение № 1 – Положение о премировании руководителей учреждений образования

Приложение № 2 – Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде руководителям учреждений образования

Приложение № 3 – Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление руководителям учреждений образования

Приложение № 4 – Положение о порядке оказания материальной помощи руководителям учреждений образования

Приложение № 5 – Положение о порядке, размерах и условиях установления доплаты за особые условия труда руководителям учреждений образования.

Приложение №6 – Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплата за особые условия труда

Приложение №7 -.Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

Начальник
управления
образования
Гомельского
городского
исполнительного
комитета

Начальник
отдела образования,
спорта и туризма
администрации
Центрального района
г. Гомеля

Председатель
Центральной районной
г. Гомеля организации
Белорусского
профессионального
союза работников
образования и науки

29.09.2025

29. 09.2025

29.09.2025

_____ С.И.Аминова

_____ Л.В.Крилистенко

_____ И.А.Савицкий

_____ С.И.Аминова

_____ Л.В.Крилистенко

_____ И.А.Савицкий

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления образования
Гомельского городского
исполнительного комитетаС.И.Аминова
29.09.2025

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования,
спорта и туризма администрации
Центрального района г. ГомеляЛ.В.Крилистенко
29.09.2025Приложение №1
к Соглашению

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании руководителей
учреждений образования

1. Источники и условия премирования:

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с изменениями и дополнениями).

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников в размере 20% от суммы окладов работников;
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения, в размерах, предусмотренных законодательством,
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2. Порядок премирования:

2.1. Минимальное премирование руководителей производится ежемесячно в размере 20% от оклада с учётом объема выполняемых работ (нагрузки) за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц). Данный объем премии устанавливается приказом начальника управления, отдела на календарный год.

2.2. Премия выплачивается при выполнении следующих показателей:

С.И.Аминова

Л.В.Крилистенко

И.А.Савицкий

- добросовестное и качественное выполнение работником должностных обязанностей, своевременное и полное выполнение планов работ, поручений, распоряжений;
- неукоснительное соблюдение работником трудовой дисциплины.

2.3. Из остатка средств (по учреждениям), предусмотренных на премирование, ежемесячно осуществляется единовременное (разовое) премирование руководителей по показателям, указанным в п.3. Единовременная (разовая) премия по итогам работы за месяц выплачивается в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы и выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце

3. Показатели, условия и размеры повышения премии (в % от оклада, включительно):

3.1. за высокие достижения, результативную работу по итогам участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях, других мероприятиях по учебным предметам (на основании приказов)

районного уровня	10-50
городского уровня	30-80
областного уровня	50-100
республиканского уровня	80-200
международного уровня	100-300

3.2. за высокие достижения, результативную работу по итогам участия в конкурсах календаря массовых мероприятий с учащимися идеологической и воспитательной направленности (на основании приказов)

районного уровня	10-50
городского уровня	20-70
областного уровня	50-100
республиканского уровня	80-150
международного уровня	100-200

3.3. за высокие спортивные достижения, организацию физкультурно-оздоровительной работы по итогам участия в мероприятиях Календаря спортивно-массовых мероприятий (на основании приказов)

районного уровня	10-40
городского уровня	20-50
областного уровня	50-100
республиканского уровня	80-150

3.4. за высокие достижения, создание условий для

развития творческих способностей педагогических работников при проведении семинаров, конференций и других мероприятий	
районного уровня	10
городского уровня	20
областного уровня	50
республиканского уровня	80
международного уровня	100
3.5. за высокие достижения, результативность участия в областных, республиканских конкурсах профессионального мастерства, республиканской выставке научно-методической литературы, педагогического опыта	20-50
3.6. за активное участие в трансляции опыта в средствах массовой информации (предметные научно-методические журналы, газеты, сайты, виртуальное образовательное пространство), в учебных, учебно-методических, методических пособиях с грифом Министерства образования Республики Беларусь, в ходе областных и республиканских методических мероприятий, организованных по приказу, письму, плану работы	
городского уровня	20
областного уровня	50
республиканского уровня	80
3.7. за активную работу по укреплению материально-технической базы за счет привлечения внебюджетных средств (спонсорской и шефской помощи)	20-100
3.8. по итогам результативной работы учреждений образования, выполнение дополнительных срочных работ, связанных с производственной необходимостью и не носящих постоянный характер	до 100
3.9. за выполнение особо важных (срочных) работ, не предусмотренных должностными обязанностями	до 100
3.10. за обеспечение своевременной и качественной подготовки учреждения к новому учебному году, осенне-зимнему отопительному периоду	80-150
3.11. за высокие показатели посещаемости воспитанниками учреждений дошкольного образования: выше районного показателя (ежемесячно)	60
выше городского показателя(ежемесячно.)	
100	

3.12. за создание условий для транспортного до 50
обеспечения обучающихся из числа лиц с
особенностями психофизического развития;

3.13. за отсутствие фактов травматизма среди 30
работников и учащихся (воспитанников) в учреждениях
(ежемесячно)

3.14. за результаты работы по выполнению социально- до 100
экономических показателей. (по итогам полугодия)

Помимо премий за указанные выше показатели, руководителю могут выплачиваться единовременные премии (за ввод в действие в срок (досрочно) объектов строительства, а также в связи с юбилейными датами учреждения, профессиональными праздниками, юбилейными датами рождения руководителя, увольнением его в связи с уходом на пенсию, награждением государственными и ведомственными наградами) - до 100%.

В отношении работников, совершивших дисциплинарный проступок, независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания, может быть принято решение о снижении (лишении), не установлении ему премии. Решение принимается в каждой конкретной ситуации нанимателем по согласованию с районным комитетом Профсоюза.

Показатели снижения минимальной премии

№ п/п	Показатели	
1.	недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, проверок и мониторингов отдела образования, спорта и туризма администрации Центрального района г. Гомеля, администрации Центрального района г. Гомеля, управления образования Гомельского горисполкома и других вышестоящих органов ведомственной и административной подчиненности, других контролирующих органов	до 100
2.	нарушение правил внутреннего трудового распорядка,	до 100
3.	нарушение правил охраны труда и техники безопасности	100
4.	нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами	100
5.	нарушения в ведении документации	до

		100
6.	неисполнение в срок обязательств по коллективному договору	100
7.	установленные нарушения в финансово-хозяйственной деятельности	до 100
8.	обоснованные обращения (жалобы)	100

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

Суммы невыплаченных премий при этом остаются в распоряжении учреждения образования.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Центральной районной
г. Гомеля организации Белорусского
профессионального союза работников образования
и науки

И.А.Савицкий
29.09.2025

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления образования
Гомельского городского
исполнительного комитетаС.И.Аминова
29.09.2025

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования,
спорта и туризма администрации
Центрального района г. ГомеляЛ.В.Крилистенко
29.09.2025Приложение № 2
к Соглашению

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления
надбавки за высокие достижения
в труде руководителям учреждений образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» с изменениями и дополнениями.

На установление надбавки за высокие достижения в труде направляются средства в размере 15% от суммы окладов работников учреждения.

1.2. Надбавка за высокие достижения в труде руководителям устанавливается приказом начальника управления, отдела по согласованию с районным профсоюзным комитетом на учебный год в размере 100% оклада.

1.3. Указанная надбавка выплачивается при выполнении следующих показателей:

- добросовестное и качественное выполнение работником должностных обязанностей, своевременное и полное выполнение планов работ, поручений, распоряжений;
- неукоснительное соблюдение работником трудовой дисциплины.

1.4. 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.

В случае ухудшения качества работы либо совершения дисциплинарных проступков в качестве дисциплинарного взыскания

С.И.Аминова

Л.В.Крилистенко

И.А.Савицкий

может применяться лишение надбавки частично или полностью на срок до 12 месяцев.

Решение принимается в каждой конкретной ситуации нанимателем. При принятии решения наниматель руководствуется показателями, перечисленными п.1.5, приказами, справками, актами и иными документами контролирующих органов.

1.5. Показатели снижения (лишения) надбавки в размере 100%
(включительно)

№ п/п	Показатели
1.	недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, проверок и мониторингов отдела образования, спорта и туризма администрации Центрального района г. Гомеля, администрации Центрального района г. Гомеля, управления образования Гомельского горисполкома и других вышестоящих органов ведомственной и административной подчиненности, других контролирующих органов
2.	нарушение правил внутреннего трудового распорядка,
3.	нарушение правил охраны труда и техники безопасности
4.	нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами
5.	нарушения ведения документации
6.	неисполнение в срок обязательств по коллективному договору
7.	установленные нарушения в финансово-хозяйственной деятельности
8.	обоснованные обращения (жалобы)

СОГЛАСОВАНО

Председатель Центральной районной
г. Гомеля организации Белорусского
профессионального союза работников образования
и науки

И.А.Савицкий
29.09.2025

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления образования
Гомельского городского
исполнительного комитетаС.И.Аминова
29.09.2025

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования,
спорта и туризма администрации
Центрального района г. ГомеляЛ.В.Крилистенко
29.09.2025Приложение № 3
к Соглашению

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление руководителям учреждений образования осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

1.3. Единовременная выплата на оздоровление руководителю учреждения образования производится по заявлению и с разрешения (в виде резолюции на заявлении) начальника управления, отдела и по согласованию с районным профсоюзным комитетом

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

2.1. Размер оклада руководителя, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска.

2.2. В случае если единовременная выплата на оздоровление произведена при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся

С.И.Аминова

Л.В.Крилистенко

И.А.Савицкий

части (частей) трудового отпуска этого календарного года единовременная выплата на оздоровление не производится.

2.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), руководителю не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

В этом случае размер оклада определяется на дату подачи письменного заявления.

2.4. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году. За период отработанного времени принимается период с момента приема на работу в календарном году по 31 декабря.

2.5. Руководителям, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим неполный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется:

в размере 1 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

пропорционально отработанному времени, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Центральной районной
г. Гомеля организации Белорусского
профессионального союза работников образования
и науки

И.А.Савицкий
29.09.2025

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления образования
Гомельского городского
исполнительного комитетаС.И.Аминова
29.09.2025

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования,
спорта и туризма администрации
Центрального района г. ГомеляЛ.В.Крилистенко
29.09.2025Приложение № 4
к Соглашению

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи
руководителям учреждений образования

1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

2. На оказание материальной помощи руководителям учреждений образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

3. Источниками средств, направленных на оказание материальной помощи, в связи с непредвиденными материальными затруднениями, являются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

4. Выплата материальной помощи руководителю учреждения образования производится по заявлению и с разрешения (в виде резолюции на заявлении) начальника управления, отдела и по согласованию с председателем районной организации Профсоюза из средств учреждения.

№	Основания	Размер материальной помощи (в базовых величинах)
8.1.	Пострадавшим в случаях чрезвычайных ситуаций (стихийных бедствий, аварии, катастрофы, распространения заболевания, представляющего	5

С.И.Аминова

Л.В.Крилистенко

И.А.Савицкий

	опасность для окружающих); несчастных случаев (пожар, взрыв, падение деревьев, ДТП не по вине работника, повреждение транспортных средств, кража имущества, затопление, утеря документов) и других случаях однократно	
8.2.	Смерть члена семьи либо близкого родственника (супруг(а), родители, опекун (попечитель), дети, родные братья и сестры, внуки)	7
8.3.	Временная нетрудоспособность работника в течение 30 календарных дней и более, за исключением социального отпуска по беременности и родам и случаев, когда временная нетрудоспособность наступила в результате виновных действий работника 1 раз полугодие	5
8.4.	Приобретение работником дорогостоящих лекарственных средств на лечение с предоставлением подтверждающих документов 1 раз в полугодие	5
8.5.	Рождение (усыновление) ребенка	5
8.6.	Вступление в брак впервые.	3
8.7.	Работникам, имеющим 3-х и более детей или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет (один раз в год)	3
8.8.	Одиноким родителям, не состоящим в браке, опекунам (попечителям), воспитывающим ребенка (детей) до достижения им (ими) 18 лет (включительно) (один раз в год)	3
8.9.	Работнику для подготовки детей, обучающихся в школе к новому учебному году (один раз в год из расчета на каждого ребенка)	2
8.10	молодым специалистам при приеме на работу (1 раз)	5

9. К заявлению об оказании материальной помощи работник прилагает копии документов, подтверждающие право на оказание материальной помощи.

Документами, подтверждающими наступление соответствующих обстоятельств или понесенных расходов, являются:

при длительной болезни работника, длительного лечения, операции, приобретения дорогостоящих лекарств - копия листка временной нетрудоспособности, эпикриз, копия рецепта, копия чека на приобретение и другие документы;

в связи со смертью члена семьи или близкого

родственника - копия свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство;

в связи с чрезвычайными и другими ситуациями - документ, выдаваемый соответствующими компетентными органами (правоохранительными органами, органами пожарного надзора, гидрометеорологическими службами, МЧС и др.) и иные.

10. Материальная помощь работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет оказывается на общих основаниях.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Центральной районной
г. Гомеля организации Белорусского
профессионального союза работников образования
и науки

И.А.Савицкий
29.09.2025

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления образования
Гомельского городского
исполнительного комитетаС.И.Аминова
29.09.2025

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования,
спорта и туризма администрации
Центрального района г. ГомеляЛ.В.Крилистенко
29.09.2025Приложение № 5
к Соглашению

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении доплаты за
особые условия труда педагогическим работникам,
родителям-воспитателям, приемным родителям
учреждений образования .

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об установлении надбавки за особые условия труда (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

2. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул в следующих размерах от базовой ставки за работу:

3.1. с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; расстройства аутистического спектра; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием; с незрячими обучающимися - от 41 до 70 процентов (включительно);

3.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в подпункте 3.1 пункта 3 настоящего Положения, - от 31 до 40 процентов (включительно);

3.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в подпунктах 3.1, 3.2 пункта 3 настоящего Положения; с обучающимися,

С.И.Аминова

Л.В.Крилистенко

И.А.Савицкий

находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных, санаторных специальных группах учреждений дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях, обособленных подразделениях), - от 20 до 30 процентов (включительно);

3.4. заведующим библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам учреждений образования (кроме учреждений дошкольного, высшего образования, дополнительного образования взрослых) за работу с библиотечным фондом учебников (учебных пособий) в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников (учебных пособий), но не более 15 процентов каждому работнику.

4. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, размер доплаты по должностям служащих (профессиям рабочих) в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, порядок ее выплаты определяются Нанимателем.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, закрепляется в коллективном договоре, являющимся локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками, как одно из Приложений, конкретный перечень должностей определяется учреждением самостоятельно.

Размер доплаты по должностям служащих (профессиям рабочих) в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, порядок и условия ее выплаты определяются руководителями учреждений образования на основании утвержденного Положения об установлении доплаты за особые условия труда, утвержденного руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом (далее – Положение).

5. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам, руководителям приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

6. По решению Нанимателя размер доплаты за особые условия труда может пересматриваться.

7. Доплата за особые условия труда начисляется за фактически проработанное время в текущем месяце.

8. Доплата за особые условия труда 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.

9. Конкретный размер доплаты руководителям учреждения образования устанавливается приказом начальника отдела образования, спорта и туризма администрации Центрального района г. Гомеля, по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза на основании Положения.

10. Показатели для установления доплаты руководителям учреждений образования:

вид показателя	количество детей	размер доплаты, % от базовой ставки
за продолжительность общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы (сопровождение, создание условий для обучения и воспитания детей указанных выше категорий и другое)	до 15 (включительно)	20
	от 16 до 30 (включительно)	25
	от 31 и более	30
	до 15	10
	от 16 до 30 (включительно)	15
	от 31 и более	20

СОГЛАСОВАНО

Председатель Центральной районной
г. Гомеля организации Белорусского
профессионального союза работников образования
и науки

И.А.Савицкий
29.09.2025

_____ С.И.Аминова

_____ Л.В.Крилистенко

_____ И.А.Савицкий

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления образования
Гомельского городского
исполнительного комитетаС.И.Аминова
29.09.2025

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования,
спорта и туризма администрации
Центрального района г. ГомеляЛ.В.Крилистенко
29.09.2025Приложение № 6
к Соглашению

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих),
которым устанавливается доплата за особые условия труда

Директор

Заведующий

Заместитель директора (за исключением заместителя по хозяйственной
работе)

Заместитель заведующего по основной деятельности

Учитель (в том числе с обязанностями классного руководителя)

Учитель-дефектолог

Педагог-психолог

Педагог социальный

Воспитатель

Воспитатель дошкольного образования

Воспитатель индивидуального сопровождения

Музыкальный руководитель

Руководитель физического воспитания

Помощник воспитателя

Приемный родитель

Родитель-воспитатель

Педагог дополнительного образования

Педагог-организатор

Заведующий отделом (отделением)

Методист

Инструктор по физической культуре

Культорганизатор

Концертмейстер

С.И.Аминова

Л.В.Крилистенко

И.А.Савицкий

Аккомпаниатор
Мастер производственного обучения
Заведующий библиотекой
Библиотекарь

СОГЛАСОВАНО

Председатель Центральной районной
г. Гомеля организации Белорусского
профессионального союза работников образования
и науки

И.А.Савицкий

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления образования
Гомельского городского
исполнительного комитетаС.И.Аминова
29.09.2025

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования,
спорта и туризма администрации
Центрального района г. ГомеляЛ.В.Крилистенко
29.09.2025Приложение № 4
к Соглашению

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства
индивидуальной защиты по установленным нормам

№№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркиро- вка по защитным свойствам	Срок носки в мес.	Кол- во компл.
1.	Мастер производственного обучения	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные	Ми	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
2.	Водитель автомобиля	<i>При техническом обслуживании и текущем ремонте (ТО и ТР) автобуса, легкового автомобиля:</i>			
		Костюм хлопчатобумажный (халат х/б)	ЗМи	24	
		Ботинки кожаные	Ми	24	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>Зимой при ТО и ТР автобуса, легкового автомобиля дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
3.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Тапочки кожаные	З	12	
		<i>При влажной уборке полов дополнительно:</i>			
		Галоши резиновые (туфли цельно резиновые)	Вн	12	
5.	Уборщик территорий	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	

С.И.Аминова

Л.В.Крилистенко

И.А.Савицкий

		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		<i>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i>			
		Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа	
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;</i>			
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
6.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Фартук х/б с нагрудником	ЗМи	До износа	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Полуботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми 3	24 12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При сортировке, метке и сдаче в стирку бывшего в употреблении белья дополнительно:</i>			
		Респиратор		До износа	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		<i>Куртка х/б на утепляющей прокладке</i>	Тн	36	
7.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми 3	12 6	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	

		<i>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
8.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Щ20	Дежурный	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Очки защитные	ЗНГ	До износа	
		<i>При выполнении работ с кислотами дополнительно:</i>			
		Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б		12	
		Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые	К50Щ50	Дежурные	
		Тапочки кожаные	Ми	12	
		Противогаз (респиратор)		До износа	
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б)	ЗМи		
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные		До износа	
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Очки защитные	Г	До износа	
		Респиратор		До износа	
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
		Каска защитная		24	
		Пояс предохранительный ляточный		Дежурный	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	

		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Сапоги кирзовые утепленные	Тн20	24	
15.	Сторож (вахтер)	<i>При работе вахтером:</i> Халат х/б	ЗМи	12	
		<i>При работе сторожем:</i> Костюм х/б	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Полушубок	Тн	Дежурный	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
16.	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>			
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
19.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Фартук прорезиненный с			

		нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)	Вн	До износа	
		Тапочки кожаные	Ми	12	
		Полусапоги резиновые	В	12	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Вн	Дежурные	

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.09.2012 № 107)).

3. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009 № 93).

4. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты по аналогичным профессиям и видам работ для работников иных отраслей экономики, утвержденных постановлениями Минтруда и соцзащиты РБ.

Примечание:

В отдельных случаях наниматель имеет право, исходя из особенностей производства (выполняемых работ), характера и условий труда и по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренный типовыми нормами, другим с равноценными или более высокими (дополнительными) защитными свойствами и гигиеническими характеристиками.

Если в типовых нормах для профессии рабочего (должности служащего) предусмотрена выдача отдельных средств индивидуальной защиты дополнительно при определенных условиях труда или выполнении определенных видов работ, а по технологическому процессу, осуществляемому в организации, не предусмотрены указанные виды работ или результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (если ее проведение предусмотрено требованиями нормативных правовых актов) подтверждено отсутствие вредных производственных факторов, для защиты от которых данные средства

индивидуальной защиты дополнительно предназначены, то эти средства индивидуальной защиты работнику не выдаются. (п.14 Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.04.2024 № 23)).

Требования к выдаче, эксплуатации и хранению санитарной одежды установлены санитарными нормами и правилами, право разрабатывать и утверждать которые предоставлено Министерству здравоохранения Республики Беларусь (далее – Минздрав), а именно:

Санитарные нормы и правила «Требования для учреждений дошкольного образования», утвержденные постановлением Минздрава от 25.01.2013 № 8;

Санитарные нормы и правила «Требования для учреждений общего среднего образования», утвержденные постановлением Минздрава от 27 декабря 2012 г. № 206;

Санитарные нормы и правила «Санитарно-эпидемиологические требования для учреждений высшего образования и учреждений дополнительного образования взрослых», утвержденные постановлением Минздрава 29 октября 2012 г. № 167 и другие.

Поскольку сроки эксплуатации санитарной одежды и нормы ее выдачи для работников учреждений образования в данных СанПиН не определены, организациям в соответствии с рекомендациями Минздрава, (письмо от 27.11.2023 № 7-25/24273) предоставлено право разрабатывать свой локальный правовой акт, регламентирующий порядок обеспечения работников санитарной одеждой.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Центральной районной
г. Гомеля организации Белорусского
профессионального союза работников образования
и науки

И.А.Савицкий