СОГЛАШЕНИЕ
между отделом по образованию Витебского районного исполнительного комитета и Витебской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено между отделом по образованию Витебского районного исполнительного комитета (далее – Отдел по образованию) и Витебской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Районная организация, Профсоюз соответственно, именуемые в дальнейшем – Стороны) 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 на 2025-2027 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы (далее – Отраслевое соглашение), Соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы (далее – Областное соглашение).

2. Соглашение является нормативным актом, определяет основные направления регулирования отношений в социально-трудовой сфере, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2025-2028 годы и совместные действия по его реализации.

3. Соглашение распространяется на нанимателей – Отдел по образованию и организации, подчиненные ему (далее – система образования); на работников вышеперечисленных организаций, Отдела по образованию.

На государственных гражданских служащих Отдела по образованию действие Соглашения распространяется в части

положений, не противоречащих актам законодательства, которые регулируют отношения, связанные с государственной службой в Республике Беларусь.

Отдел по образованию признает Районную организацию Профсоюза полномочным представителем работников организаций системы образования в коллективных переговорах.

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

Нормы и гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для всех организаций системы образования и не могут быть снижены.

Коллективные договоры могут включать дополнительные, более высокие, но не ниже установленных настоящим Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счет источников, не запрещенных законодательством.

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

Порядок участия и учета мнения руководящих органов соответствующих организаций Профсоюза при решении социально-экономических и правовых вопросов работников организаций системы образования (согласование проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется Соглашением, коллективными договорами, приложениями к ним, другими локальными правовыми актами.

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

5. В течение срока действия 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 Соглашения рассматривается другой стороной в семидневный срок.

Начальник отдела по образованию	Председатель районной организации Профсоюза
_____ О.М.Трубловская	_____ С.А.Ясевич

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании районного Совета по трудовым и социальным вопросам в системе образования (далее – районной Совет).

Соглашение, изменения и (или) дополнения в него подписываются уполномоченными представителями Сторон после одобрения Советом Отдела по образованию и президиумом районного комитета Профсоюза.

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

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

7. В целях предоставления работникам организаций системы образования дополнительных гарантий, обеспечения поддержки и развития учебной, научной, производственной и социальной базы этих организаций за счет средств местного бюджета считать целесообразным продолжение практики заключения соглашения, коллективных договоров.

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

9. Отдел по образованию и Районная организация Профсоюза рекомендуют организациям системы образования заключать коллективные договоры, при условии их одобрения на профсоюзном собрании (конференции).

10. Письменное требование о проведении переговоров по заключению Соглашения на следующий период направляется одной из Сторон другой Стороне не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Соглашения.

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

12. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании районного Совета.

13. 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 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 Соглашения в пределах компетенции. Работа Сторон строится на основании ежегодно утверждаемого Плана совместной работы Отдела по образованию и Районной организации Профсоюза.

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

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

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

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

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на заседании районного Совета или на совместном заседании Совета Отдела по образованию и президиума районного комитета Профсоюза и доводятся до сведения организаций системы образования, первичных профсоюзных организаций Профсоюза (далее – ППО).

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

18. Отдел по образованию представляет Соглашение для регистрации в управление по труду, занятости и социальной защите Витебского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами. Районная организация Профсоюза размещает текст Соглашения на своем сайте.

Начальник отдела по образованию	Председатель районной организации Профсоюза
_____ О.М.Трубловская	_____ С.А.Ясевич

19. В целях реализации Соглашения Отдел по образованию доводит текст Соглашения, изменения и (или) дополнения в него до организаций системы образования, а Районная организация Профсоюза – до ППО.

20. Стороны согласились регулярно освещать на своих сайтах результаты выполнения Соглашения.

Стороны признают необходимым проведение аналогичной работы сторонами коллективных договоров всех организаций системы образования.

ГЛАВА 2
ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

21. Отдел по образованию обязуется:

21.1. проводить консультации для руководителей системы образования по вопросам законодательства о труде, заключения коллективных договоров;

21.2. проводить работу с организациями системы образования:

21.2.1 при внесении изменений в законодательство Республики Беларусь о труде оперативно доводить их для сведения и применения в работе;

21.2.2. проводить совещания по вопросам оплаты труда работников системы образования с участием представителей Районной и Областной организаций Профсоюза;

21.3. поддерживать инициативы Министерства по внесению в квалификационные характеристики педагогических работников изменения в части уточнения квалификационных требований к лицам для занятия должностей педагогических работников.

22. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

22.2. оперативно доводить до сведения ППО документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению;

22.3. по мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда, доводить их в письменном виде до ППО;

22.4. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам организации, нормирования, условий и оплаты труда

работников. О результатах информировать Отдел по образованию, организации системы образования.

23. Отдел по образованию и Районная организация Профсоюза обязуются:

23.1. разъяснять при необходимости особенности регулирования труда педагогических работников;

23.2. поддерживать инициативы Министерства образования Республики Беларусь и Профсоюза, добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

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

23.2.2. реализации норм пункта 3 части первой статьи 261^2 Трудового кодекса в бюджетных организациях и иных организаций, 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;

23.2.3. обеспечения уровня соотношения заработной платы работников бюджетных организаций и заработной платы работников в целом по республике до уровня не ниже 80 процентов;

23.2.4. сокращения количества организаций, имеющих среднюю заработную плату ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь;

23.2.5. повышения размера оплаты труда работников организаций системы образования, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

23.2.6. восстановления продолжительности трудовых отпусков отдельным педагогическим работникам организаций системы образования;

23.2.7. увеличения бюджетных средств на оплату труда, стимулирующие и компенсирующие выплаты, оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление;

23.2.8. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организаций системы образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 9 октября 2008 г. № 1490 «О вопросах профессионального пенсионного страхования»;

Начальник отдела по образованию	Председатель районной организации Профсоюза
_____ О.М.Трубловская	_____ С.А.Ясевич

23.2.9. снижения документооборота;

23.2.10. сохранения перечня типов организаций системы образования и должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячную компенсацию расходов на приобретение учебной и методической литературы;

23.2.11. 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 процентов 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, надбавки за работу в отрасли.

23.3. Принимать меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников в организациях системы образования.

Обмениваться оперативной информацией о фактах несвоевременной выплаты заработной платы.

23.4. Обеспечивать в организациях системы образования объективность в вопросах оплаты труда.

23.5. 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».

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. все вопросы нормирования, оплаты труда, а также установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – материальное стимулирование труда), кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказания материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня;

24.2. порядок, условия и размеры, установления материального стимулирования труда, оказания материальной помощи, а также порядок, условия оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам разрабатываются непосредственно в организациях системы образования, утверждаются руководителем по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня после их одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании руководящего органа организации Профсоюза соответствующего уровня и являются неотъемлемой частью коллективного договора (Соглашения).

Начальник отдела по образованию	Председатель районной организации Профсоюза
_____ О.М.Трубловская	_____ С.А.Ясевич

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

При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства учебно-методическим объединением (методическим формированием), наставничество, организационно-воспитательная работа и другое в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором, соответствующими положениями организаций системы образования.

Выплаты материального стимулирования труда и оказание материальной помощи осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с организациями Профсоюза соответствующего уровня;

24.3. предусмотреть в приложении к Соглашению и рекомендовать нанимателям предусматривать в коллективных договорах организаций системы образования размеры материального стимулирования труда работникам, награжденным наградами Министерства образования Республики Беларусь;

24.4. материальное стимулирование труда руководителей организаций системы образования осуществляется по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза в соответствии с Положениями, являющимися неотъемлемой частью Соглашения.

Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.), а также назначенных отделом по образованию на период вакансии производится на основании приказа отдела по образованию, согласованного с районной организацией Профсоюза;

24.5. материальная помощь руководителям организаций системы образования оказывается в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи, являющимися приложениями к коллективному договору соответствующей организации системы образования, по заявлению руководителя, согласованному с районной организацией Профсоюза соответствующего уровня, на основании приказа отдела по образованию из средств учреждения;

24.6. 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 коллективными договорами по согласованию с организациями Профсоюза соответствующего уровня;

24.7. размер средств, направляемых на материальное стимулирование труда, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежеквартально за подписью ответственного лица учреждения «Витебский районный центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций» доводится до сведения руководителей организаций системы образования и организаций Профсоюза соответствующего уровня;

24.8. 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 нанимателем организаций системы образования по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня.

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, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, 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 – ПВТР) и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, коллективным договором и согласовывается с организацией Профсоюза соответствующего уровня;

24.9. ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с организацией Профсоюза соответствующего уровня, его представителями в порядке, установленном коллективным договором (Соглашением);

24.10. 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 предоставления им дополнительного поощрительного отпуска в максимальном размере, особенно в отношении работников, у которых продолжительность трудового отпуска составляет 24 календарных дня, при заключении (продлении) контрактов, а также во время срока их действия.

Руководители организаций системы образования могут устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников организаций системы образования, получившим профессионально-техническое образование, среднее специальное, высшее с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором;

24.11. рекомендовать нанимателям устанавливать работникам дополнительные меры стимулирования, в том числе повышение оклада и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, другие гарантии работникам из числа выпускников организаций системы образования, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором;

24.12. 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-XII «Об индексации доходов населения с учетом инфляции»;

24.13. выплату заработной платы производить два раза в месяц: 26 числа – за первую половину текущего месяца и 13 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные коллективным договором, но не реже двух раз в месяц в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца.

Аванс (за первую половину текущего месяца) – 26 числа; заработная плата (окончательный расчет за предыдущий месяц) – 13 числа.

Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями заработную плату выплачивать накануне.

24.14. 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;

24.15. 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;

24.16. 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 организаций системы образования на основании приказа по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня.

Конкретный размер доплаты за особые условия труда руководителям организаций системы образования устанавливается отделом по образованию, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с руководящим органом районной организации Профсоюза;

24.17. привлечение работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, Соглашением, коллективными

договорами, только с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя организации системы образования, с указанием основания привлечения к работе, сроков, условий оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса;

24.18. 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;

24.19. 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;

24.20. в целях обеспечения в организациях системы 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) воспитатели 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 организации системы образования, табеля учета рабочего времени;

24.21. рекомендовать нанимателям и организациям Профсоюза соответствующего уровня постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного реагирования и принятия соответствующих мер;

24.22. деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций,

спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителей.

24.23. Рекомендовать руководителям организаций системы образования:

24.23.1. 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 либо ПВТР;

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

24.24. предусматривать в коллективных договорах:

перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью свыше двух часов, включая перерыв для отдыха и питания;

перечень должностей служащих (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);

перечень категорий работников, которым по условиям производства, время, необходимое для приема пищи, предоставляемое в течение рабочего дня, включается в рабочее время, а также определять порядок и место приема пищи.

ГЛАВА 3
ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

25. Отдел по образованию обязуется:

25.1. проводить консультации для руководителей организаций системы образования по вопросам законодательства о труде, заключения коллективных договоров;

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

25.3. при подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников организаций системы образования, Соглашения, предоставлять возможность Районной организации Профсоюза принимать участие в их разработке;

25.4. представлять заблаговременно Районной организации Профсоюза на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для согласования с Районной организацией Профсоюза) проекты нормативных правовых актов, вносимых Министерством в Правительство Республики Беларусь, ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов нормативных правовых актов, учитывать положения настоящего Соглашения.

Рекомендовать руководителям организаций системы образования осуществлять аналогичный по отношению к организациям Профсоюза соответствующего уровня порядок подготовки, согласования проектов и издания локальных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

25.5. представлять Районной организации Профсоюза всю необходимую информацию для ведения коллективных переговоров, реализации прав по защите трудовых, социально-экономических интересов работников организаций системы образования.

26. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

26.2. осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателями законодательства о труде, об охране труда в организациях системы образования. При необходимости информировать Отдел по образованию об итогах общественного контроля;

26.3. осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, об охране труда давать мотивированные ответы на обращения **(**жалобы, заявления**),** рассматривать предложения. В соответствии с

законодательством по просьбе членов Профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы;

26.4. в помощь Отделу по образованию, нанимателям и профсоюзному активу организаций системы образования принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде;

26.5. принимать участие в подготовке и согласовании проектов законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, постановлений, приказов, инструктивных писем Министерства, распоряжений Главного управления, Отдела по образованию по вопросам, затрагивающим трудовые, социально-экономические права и законные интересы работников организаций системы образования.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования, охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников организаций системы образования принимаются Отделом по образованию, нанимателями или уполномоченными должностными лицами нанимателя организаций системы образования по согласованию с организациями Профсоюза соответствующего уровня;

27.2. 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;

27.3. систематически проводить встречи представителей Районной организации Профсоюза с работниками организаций системы образования по вопросам реализации законодательства о труде, об охране труда, социальном партнерстве, оперативно информировать их о принимаемых мерах по улучшению социально-экономического положения;

27.4. не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников в организациях системы образования по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума

районного комитета Профсоюза с участием представителей Отдела по образованию.

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

27.5. вносить предложения Профсоюзу по совершенствованию порядка проведения аттестации педагогических работников организаций системы Министерства на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы образования (работники культуры, физической культуры и спорта, медицинские работники и другим) осуществлять в соответствии с законодательством;

27.6. наниматели по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня имеют право в соответствии со статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работникам при продолжении работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), предупредив работников об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за месяц.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, уменьшение объема педагогической нагрузки менее чем на ставку 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.

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;

27.7. 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;

27.8. в целях урегулирования разногласий между нанимателем и работником (в том числе уволенным) по вопросам применения законодательства о труде, Соглашения, коллективного договора, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать в организациях системы образования комиссии по трудовым спорам;

27.9. 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 работникам, получающим 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 его получения 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;

27.10. предоставлять трудовой отпуск по желанию работников в летнее или другое удобное для них время, помимо категорий, перечисленных в статье 168 Трудового кодекса, следующим работникам: удостоенным звания «Заслуженный учитель», награжденным нагрудным знаком «Отличник образования», ветеранам труда, работникам, имеющим инвалидность, донорам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств, являющимся членами добровольных дружин, супругам, работающим в одной организации системы образования (по их заявлению – одновременно), а также в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договорами (контрактом).

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

27.11. наниматель не вправе принудить работника, без его согласия, к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

27.12. по уважительным причинам, указанным в коллективном договоре, Соглашении, или по договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. Конкретное количество частей определяется в коллективном договоре. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

27.13. 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 третьей статьи 174 Трудового кодекса;

27.14. перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организациях системы образования, являющихся бюджетными организациями, определяется приказом нанимателя по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня. 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 средств, полученных от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда;

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

27.16. по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам (в том числе по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если он истекает в период летних каникул), 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.

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 третьей настоящего подпункта, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

При рождении ребенка и воспитании его в семье отцу (отчиму) ребенка по его письменному заявлению предоставлять единовременно в течение шести месяцев с даты рождения ребенка отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной статьей 186 Трудового кодекса. Коллективным договором, нанимателем могут быть предусмотрены иная продолжительность и (или) оплата отпуска при рождении ребенка;

27.17. 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 статей 187 Трудового кодекса.

В иных случаях, предусмотренных в коллективных договорах, отпуск предоставляется без сохранения заработной платы;

27.18. предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни или сокращение продолжительности работы (смены) на один час на условиях и в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса.

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;

27.19. проводить по инициативе одной из Сторон двусторонние консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в системе образования района, предварительного обсуждения 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 других;

27.20. 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.

ГЛАВА 4
ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

28. Отдел по образованию обязуется:

28.1. 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 меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в организациях системы образования.

28.2. уведомлять Районную организацию Профсоюза не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы организаций системы образования, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

При проведении ликвидации или реорганизации организаций системы образования проводить переговоры с организациями Профсоюза соответствующего уровня в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

29. Районная организация Профсоюза обязуется:

29.1. осуществлять общественный контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций;

29.2. рекомендовать ППО 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, до их трудоустройства (но не более одного года).

30. 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.

31. Стороны пришли к соглашению:

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

31.2. 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 организации Профсоюза соответствующего уровня.

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 организации Профсоюза соответствующего уровня.

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;

31.3. 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, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

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

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

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

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

разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

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

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации системы образования;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

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

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

другим категориям работников, определенным в коллективном договоре;

31.4. сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждений дошкольного образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускаются только после предварительного согласования с организацией Профсоюза соответствующего уровня;

31.5. в период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации системы образования, предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

Принимать меры к трудоустройству работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации системы образования, содействовать их переобучению;

31.6. предоставлять преимущественное право работникам организаций системы образования и уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации системы образования возвращаться в организации системы образования, при наличии вакансий;

31.7. 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. Не позднее, чем за один месяц до заключения контракта, письменно предупреждать работника об изменении существенных условий труда (заключении контракта) с вручением проекта контракта в день предупреждения;

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

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

31.10. продление сроков действия контрактов в пределах максимального срока, заключение новых контрактов с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до или после окончания указанного отпуска, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

31.11. продлевать, заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими и 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, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261^2 Трудового кодекса;

31.12. с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и (или) квалификацию, продолжительный стаж работы в организации системы образования (продолжительность определяется в коллективном договоре), с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261^2 Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261^2 Трудового кодекса.

На меньший срок продлевать (заключать новый) контракт только с письменного согласия работника (на основании его письменного заявления);

31.13. продлевать, 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;

31.14. заключать 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, у которых при этом на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия на максимальный срок;

31.15. установить, что с молодыми специалистами при приеме на работу контракты могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия, но не менее срока обязательной работы по распределению (направлению на работу). При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261^2 Трудового кодекса.

31.16. заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя организации Профсоюза соответствующего уровня;

31.17. 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;

31.18. 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 заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия, трудовой договор на неопределенный срок;

31.19. рекомендовать нанимателям заключать с работниками, с их согласия, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261^2 Трудового кодекса;

31.20. не допускать расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса) и в случаях, предусмотренных пунктами 3-5 статьи 42 Трудового кодекса, – с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;

31.21. не допускать расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса) и в случае, предусмотренном пунктом 5 статьи 42 Трудового кодекса, – с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

31.22. наниматель по требованию **(**просьбе) работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти календарных дней со дня подачи работником заявления, досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы в случае: поступления на военную службу по контракту, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования, достижения общеустановленного пенсионного возраста, назначения пенсии по возрасту (по инвалидности, за выслугу лет, за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии), избрания на выборную должность, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи (инвалидом), ухода за детьми в возрасте до 14 лет, изменения семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку (если работник работает на неполную ставку) или с более высоким

уровнем оплаты труда, трудоустройство у другого нанимателя в отрасли образования на более высокую должность, перевода супруга (супруги) на работу (военную службу) в другую местность и другие случаи, препятствующие выполнению работы по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, коллективным договором, или по соглашению сторон;

31.23. устанавливать работникам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, по их просьбе, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время и другое, при условии, что это не приведет к осложнениям в работе организации системы образования, не нарушит ее нормальную деятельность, не нарушит права других работников;

31.24. не допускать привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями;

31.25. в рамках экспериментальной, инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в том числе материальное стимулирование труда, а также необходимое обучение работников;

31.26. Сторонам 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); предусмотреть разработку на территориальном уровне программы развития кадрового потенциала организаций, включив в нее 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 т. д.

Рекомендовать организациям системы образования с участием ППО проводить аналогичную работу.

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

ГЛАВА 5
ОХРАНА ТРУДА

32. Отдел по образованию обязуется:

32.1. ежегодно подводить итоги работы Отдела по образованию, организаций системы образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать районную организацию Профсоюза.

32.2. своевременно информировать Районную организацию Профсоюза о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях на производстве с целью обеспечения участия в расследовании данных случаев председателя Районной организации Профсоюза и технического инспектора труда областной организации Профсоюза.

33. Районная организация Профсоюза обязуется:

33.1. принимать непосредственное участие в разработке нормативных актов по охране труда;

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

33.3. подводить ежегодно итоги районного этапа смотра-конкурса на лучшее проведение ППО общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда;

33.4. не реже одного раза в год с участием представителя Отдела по образованию анализировать состояние производственного травматизма в отрасли, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда;

33.5. 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»;

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

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

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

Начальник отдела по образованию	Председатель районной организации Профсоюза
_____ О.М.Трубловская	_____ С.А.Ясевич

34. Стороны пришли к соглашению:

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

34.2. 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»;

34.3. проводить совместные семинары по охране труда;

34.4. постоянно осуществлять контроль за:

34.4.1. 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;

34.4.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

34.5. добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда;

34.6. осуществлять прием на работу на должности руководителя, специалистов службы охраны труда организации системы образования, в строгом соответствии с квалификационными характеристиками и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь;

34.7. рекомендовать нанимателям:

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

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

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

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

работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или получившему профессиональное заболевание по вине нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. 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, в том числе ее выплаты частями, определяются коллективным договором <*>;

34.7.5. 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 <*>;

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

34.7.7. 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;

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

34.7.9. включать в коллективные договоры организаций системы образования положения об обязанности работников соблюдать установленные нормативными (локальными) правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, о

пользовании средствами индивидуальной защиты, об оказании содействия и сотрудничестве 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;

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

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

34.7.12. предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, 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.

ГЛАВА 6
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

35. Отдел по образованию обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников организаций системы образования.

36**.** Районная организация Профсоюза обязуется:

36.1. ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организаций системы образования и информировать Отдел по образованию;

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

37. Стороны обязуются добиваться:

37.1. поэтапного увеличения доли расходов бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 процентов;

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

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. председатели, их заместители соответствующих организаций Профсоюза, включаются в составы советов организаций системы образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам трудовых прав и интересов работников.

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

Представители организаций Профсоюза соответствующего уровня для включения в составы комиссий и иных целей определяются решениями руководящих органов соответствующих организаций Профсоюза;

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

38.3. рекомендовать руководителям организаций системы образования совместно с организациями Профсоюза соответствующего уровня ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий;

38.4. рекомендовать организациям системы образования совершенствовать иные формы оздоровления работников;

38.5. содействовать расширению:

охвата социальным страхованием новых категорий работников;

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;

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

38.7. для участия в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканским, областным и районным 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) или в соответствии с действующим законодательством;

38.8. наниматели в соответствии с коллективным договором, 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 системы образования при наличии финансовых возможностей;

38.9. содействовать закреплению ветеранов отрасли образования и Профсоюза за организациями системы образования, в которых они работали;

38.10. содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в

организациях системы образования и организационных структурах Профсоюза;

38.11. координировать работу организаций системы образования по ведению ими учета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказанию им необходимой помощи и мер социальной поддержки;

38.12. определять в коллективных договорах дополнительные меры поддержки ранее работавших в организациях системы образования ветеранов отрасли и Профсоюза;

38.13. рекомендовать включение в коллективные договоры нормы по отчислению нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, рождественских и новогодних мероприятий, 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 фонда заработной платы, а для бюджетных организаций, - с учетом финансовых возможностей за счет средств от приносящей доходы деятельности;

38.14. педагогические работники в соответствии с актами законодательства имеют право на бесплатную перевозку к месту работы (до учреждений дошкольного, общего среднего, специального образования) и обратно школьными автобусами по маршруту их движения в случае отсутствия автомобильных перевозок пассажиров в регулярном сообщении транспортом общего пользования, обеспечивающих прибытие педагогического работника к началу его рабочего дня к месту работы и обратно, и при наличии свободных посадочных мест в школьном автобусе;

38.15. установить, что наниматель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103^1 Трудового кодекса.

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

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

Начальник отдела по образованию _____ О.М.Трубловская

Председатель районной организации Профсоюза _____ С.А.Ясевич

ГЛАВА 7
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ

39. Отдел по образованию обязуется содействовать:

39.1. обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в организации системы образования;

40. Районная организация Профсоюза обязуется:

40.1. содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением и коллективными договорами льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам;

41. Стороны обязуются добиваться:

41.1. выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи организаций системы образования.

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Соглашением;

42.2. рекомендовать организациям системы образования и организациям Профсоюза соответствующего уровня содействовать:

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

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

ГЛАВА 8
ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

43. Отдел по образованию обязуется:

43.1. предоставлять Районной организации Профсоюза информацию, которая необходима для ведения коллективных

переговоров, реализации прав Районной организации Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников организаций системы образования;

43.2. рассматривать по представлению Районной организации Профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок (мониторингов), проведенных организациями Профсоюза соответствующего уровня. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

44. Районная организация Профсоюза обязуется:

44.1. проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, реализации Соглашения;

44.2. оказывать в установленном порядке остронуждающимся членам Профсоюза материальную помощь из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами, на основании заявления члена Профсоюза.

45. Стороны пришли к соглашению:

45.1. проводить согласованную политику по созданию и укреплению ППО в организациях системы образования;

45.2. использовать отраслевые и местные СМИ для информирования о деятельности Сторон по выполнению Соглашения, содействовать созданию в организациях системы образования условий для обеспечения гласности в деятельности Профсоюза.

Руководителям организаций системы образования обеспечивать предоставление организациям Профсоюза соответствующего уровня 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;

45.3. предоставлять возможность (время) членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, 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 и Областной организации Профсоюза, Отдела по образованию и Районной 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;

45.4. сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени соответствующей ППО;

45.5. предоставлять возможность лицам, уполномоченным руководящим органом организации Профсоюза соответствующего уровня, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;

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

45.7. рекомендовать нанимателям применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим их поручения в интересах коллектива по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе в размере, определяемом нанимателем.

Поощрять из средств профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза;

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

45.9. предоставлять на основании коллективных договоров, Соглашения, действующих в организациях системы образования, 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;

45.10. 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 районный, областной, 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 соответствующего уровня.

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 соответствующего уровня.

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;

45.11. привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 45.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия руководящего органа организации Профсоюза соответствующего уровня;

45.12. 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 соответствующего уровня 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;

45.13. не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избиравшихся в состав руководящих органов организаций Профсоюза соответствующего уровня, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организаций системы образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

ГЛАВА 9
СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

46. Стороны пришли к соглашению:

46.1. при изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций системы образования проводятся предварительные переговоры с организациями Профсоюза соответствующего уровня с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников;

46.2. изменение подчиненности и отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускается с уведомления организации Профсоюза соответствующего уровня.

47. Районная организация Профсоюза обязуется:

47.1. участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли по региону, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников – членов Профсоюза;

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

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

ГЛАВА 10
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ. КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Начальник отдела по образованию	Председатель районной организации Профсоюза
_____ О.М.Трубловская	_____ С.А.Ясевич

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

49. Отдел по образованию обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью организаций системы образования анализировать ход выполнения Соглашения.

50. Районная организация Профсоюза обязуется:

50.1. изучать практику социального партнерства в районе, реализацию Отраслевого Соглашения через Соглашение и коллективные договоры Организаций (ППО, которых находятся на профобслуживании в Районной организации Профсоюза).

51. Стороны пришли к соглашению:

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

Итоги выполнения Соглашения, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматриваются на заседании районного Совета или на совместном заседании Совета Отдела по образованию и президиума районного комитета Профсоюза;

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

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

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

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

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

51.4. лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением:

лишаются надбавок к окладам, премий, других выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

51.5. сроки ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, Соглашения не могут превышать трех месяцев.

Проекты коллективных договоров, дополнительных соглашений к ним направляются до их подписания в соответствующую вышестоящую организацию Профсоюза в течение трех рабочих дней после принятия комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проектов коллективных договоров, дополнительных соглашений к ним на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня;

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

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

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

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

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

51.6.5. положение о материальном стимулировании труда работников с указанием источников, показателей, условий, конкретных размеров, сроков выплаты и порядка принятия решения;

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

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

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

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

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

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

51.6.12. план мероприятий по охране труда;

51.6.13. 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;

51.6.14. 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;

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

51.6.16. перечень профессий рабочих и должностей служащих, 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;

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

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

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

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

51.6.21. 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;

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

51.6.23. порядок участия организации Профсоюза соответствующего уровня в заключении контрактов с работниками;

51.6.24. случаи, указанные в подпункте 31.22 пункта 31 настоящего соглашения, и иные, при которых наниматель по просьбе работника расторгает контракт, трудовой договор досрочно;

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

51.6.26. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

51.6.27. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

51.6.28. правовые гарантии деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива;

51.6.29. 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;

51.6.30. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой заработной платы путем безналичных расчетов;

51.6.31. порядок, условия предоставления всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) поощрительных отпусков в соответствии со статьи 261^2 Трудового кодекса;

51.6.32. гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования;

51.6.33. разделение отпуска более чем на две части, обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв работника из отпуска;

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

51.6.35. 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;

51.6.36. согласование с организацией Профсоюза соответствующего уровня локальных правовых актов по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников;

51.6.37. порядок изменения существенных условий труда;

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

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

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

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

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

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

51.6.44. включение в контракты дополнительных мер стимулирования труда работников либо заключение с согласия работников трудовых договоров на неопределенный срок – в случае отсутствия денежных средств для обеспечения условий контракта;

51.6.45. условия заключения (продления), расторжения контрактов, трудовых договоров на неопределенный срок с работниками, избранными в состав руководящих органов организаций Профсоюза соответствующего уровня, не освобожденными от основной работы;

51.6.46. развитие в организациях института наставничества;

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

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

51.6.49. об одновременном вручении работнику с уведомлением о заключении (продлении) контракта его проекта;

51.6.50. применение 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);

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

51.6.52. установление и изменение норм труда с участием организации Профсоюза соответствующего уровня;

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

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

51.6.55. о предоставлении работникам, членам Профсоюза, возможности принимать участие в отраслевых районных, районных, республиканских и межотраслевых спартакиадах, конкурсах, туристских слетах и иных мероприятиях Профсоюза в соответствии с законодательством;

51.7. проводить разъяснительную работу в организациях системы образования о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью недопущения социальной напряженности в трудовых коллективах, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины.

52. Действие Соглашения, 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 системы образования.

Действие иных положений коллективного договора, Соглашения, 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.

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

54. Выполнение Соглашения, коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее одного раза в полугодие с составлением акта (информации, справки).

Руководитель и председатель Районной организации Профсоюза отчитываются о выполнении Соглашения на совместном заседании Совета отдела по образованию и Районного комитета Профсоюза не реже одного раза в полугодие.

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

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

Начальник отдела по образованию Витебского районного исполнительного комитета	Председатель Витебской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки
О.М.Трубловская	С.А.Ясевич
«30» сентября 2025 г.	«30» сентября 2025 г.

Начальник отдела по образованию	Председатель районной организации Профсоюза
_____ О.М.Трубловская	_____ С.А.Ясевич

Приложение

к постановлению Совета отдела по образованию Витебского райисполкома и Президиума Витебского райкома профсоюза работников образования и науки

Состав
районного Совета по трудовым
и социальным вопросам

Сопредседатели Совета:

1. Трубловская О.М. – начальник отдела по образованию Витебского районного исполнительного комитета
2. Ясевич С.А. – председатель Витебской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки

Члены Совета:

3. Третьякевич О.С. – главный специалист отдела по образованию Витебского районного исполнительного комитета
4. Тарарышко С.И. – заведующий государственного учреждения «Учебно-методический кабинет Витебского района»
5. Уланчева В.А. – методист государственного учреждения «Учебно-методический кабинет Витебского района».
6. Зубович С.А. – директор государственного учреждения образования «Мазоловская средняя школа Витебского района имени В.А.Хабарова»
7. Савченко Т.С. – заведующий государственного учреждения образования «Кировский ясли-сад Витебского района»

Начальник отдела по образованию _____ О.М.Трубловская

Председатель районной организации Профсоюза _____ С.А.Ясевич

Приложение 1
к Соглашению

УТВЕРЖДАЮ
Начальник отдела по образованию
Витебского райисполкома
_____ О.М.Трубловская
30.09.2025

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке премирования руководителей организаций системы образования района (далее - Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 ”Об оплате труда работников бюджетных организаций“ (с изменениями и дополнениями).

1.2. Премирование производится с целью стимулирования труда руководителей организаций системы образования района (далее – руководители), повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и воспитания, материального и морального стимулирования руководителей в зависимости от конечных результатов их работы.

1.3. Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование в размере 20% от суммы окладов работников учреждения;
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
- внебюджетные средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством.

2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Премирование руководителей производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ на основании приказа начальника Отдела по образованию по согласованию с Витебским районным комитетом Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Районный комитет Профсоюза) в соответствии с настоящим Положением.

Начальник отдела по образованию _____ О.М.Трубловская

Председатель районной организации Профсоюза _____ С.А.Ясевич

2.2. Ежемесячная премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за текущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

2.3. Ежемесячная премия не начисляется за периоды временной нетрудоспособности; трудовых, социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы); повышения квалификации; за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.4. Руководителям, проработавшим неполный период, за который производится выплата ежемесячной премии, вновь принятым на работу и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

2.5. Руководителям, уволенным по инициативе нанимателя, премия не начисляется.

2.6. Распределение средств, выделенных на премирование руководителей организаций системы образования производится комиссией, созданной начальником отдела по образованию.

3. РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Руководителям, добросовестно и качественно выполняющим свои должностные обязанности, не имеющим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины начисляется ежемесячная премия в размере 40% от оклада за фактически отработанное время за текущий месяц.

3.2. Помимо премии, установленной в пункте 3.1 настоящего Положения, на основании предложений комиссии, конкретные размеры дополнительной премии каждому руководителю устанавливаются на основании приказа начальника отдела по образованию, согласованного с председателем районной организации Профсоюза. Приказы доводятся до ознакомления всем руководителям учреждений.

3.3. Размер дополнительного премирования регулируется действующим Положением и не должен превышать 360% должностного оклада.

3.4. Выплата премий руководителям производится ежемесячно вместе с выплатой заработной платы за отработанный месяц.

4. ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРЕМИРОВАНИЯ:

4.1. обеспечение контроля качества ремонтных работ в учреждениях – до 100%;

4.2. четкая и своевременная организация работы по устранению

причин, мешающих качественному функционированию учреждения – до 30%;

4.3. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году, благоустройство территории учреждения – до 100%;

4.4. работа по приобретению учебного оборудования и инвентаря, вклад в оснащение учебно-методической и материально-технической базы учреждения – до 100%;

4.5. организация новых форм дошкольного образования (по факту открытия) – до 20%;

4.6. создание условий для развития творческих способностей детей дошкольного и младшего школьного возраста, развития игровой среды в дошкольных учреждениях – до 50%;

4.7. проведение целенаправленной работы по обеспечению учреждений образования, реализующих учебную программу дошкольного образования педагогическими кадрами по профилю «Педагогика детства» (по факту получения образования) – до 50%;

4.8. обеспечение учреждений, реализующих учебную программу дошкольного образования мебелью, инвентарем, средствами обучения, необходимыми для организации образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством – до 50%;

4.9. эффективная организация работы оздоровительных лагерей с круглосуточным пребыванием в каникулярное время – до 100%;

4.10. эффективная организация работы пришкольных оздоровительных лагерей с дневным пребыванием детей в каникулярное время (по результатам мониторинга) – до 50%;

4.11. организация работы профильных классов (групп) профессиональной направленности: педагогических классов (групп), аграрных классов (групп), спортивно-педагогических классов (групп), инженерных классов (групп), медицинских классов (групп), военно-патриотических классов (групп) и др. (август) – до 20%;

4.12. обеспечение качественного методического и организационного сопровождения функционирования профильных классов профессиональной направленности, в том числе реализацию Дорожных карт, планов, графиков профориентационных мероприятий (ежемесячно) – до 40%;

4.13. организация учреждением систематической издательской деятельности, пропаганду работы учреждения в СМИ:

за одну публикацию в областных изданиях – до 15%;

за одну публикацию в республиканских изданиях – до 30%;

4.14. эффективная работа аттестационной комиссии по аттестации педагогов на высшую квалификационную категорию, категорию «учитель-методист» – до 50%;

4.15. координация деятельности районных методических формирований по методическому, психолого-педагогическому сопровождению работы с одаренными учащимися – до 50%;

4.16. системный подход к выявлению, формированию, изучению, обобщению, трансформированию в педагогическую среду эффективного педагогического опыта – до 30%;

4.17. организация качественной помощи педагогическим работникам в освоении, использовании инновационных форм и методов реализации содержания образовательных программ – до 20%;

4.18. проведение мероприятий по расширению международного сотрудничества (заключение договоров о международном сотрудничестве (однократно), проведение совместных мероприятий (однократно), реализация проектов (на срок проекта) и др.) – до 50%;

4.19. помощь в проведении межрегиональных встреч, семинаров областного, республиканского масштаба – до 100%;

4.20. активная работа по межведомственному сотрудничеству с организациями, учреждениями образования – до 40%;

4.21. организация систематической информационно-просветительской деятельности по устройству несовершеннолетних, оставшихся без попечения родителей, на семейные формы воспитания – до 50%;

4.22. качественное сопровождение воспитанников приемных, опекунских семей, детских домов семейного типа, обеспечение информационной поддержки замещающих родителей – 20%;

4.23. результативная работа по раннему выявлению несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении, своевременное признание несовершеннолетних нуждающимися в государственной защите – до 30%;

4.24. организация и проведение заседаний районных методических формирований, семинаров, клубов, школ, постоянно действующих семинаров, массовых мероприятий с обучающимися, педагогическими работниками (конференций, чтений, лекториев и др.):

районного уровня – до 20%;

областного – до 70%;

республиканского – до 100%;

4.25. достижение высоких результатов в обучении и воспитании обучающихся посредством реализации образовательных программ дополнительного образования детей и молодёжи – до 50%;

4.26. проведение районных культурно-досуговых, спортивно-массовых мероприятий – до 100%;

4.27. результативное участие в районных, областных и республиканских мероприятиях культурно-досуговой, спортивно-массовой направленности – до 100%;

4.28. инициативный и творческий подход к решению поставленных задач – до 100%;

4.29. внедрение передовых методик, технологий в образовательный процесс – до 20%;

4.30. эффективная организация работы по соблюдению правил охраны труда в учреждении (по итогам мониторинга, изучения деятельности) – до 30%;

4.31. качественная организация работы пищеблока (по результатам контроля, мониторинга) – до 30%;

4.32. качественная организация бесплатной перевозки обучающихся (по результатам контроля, мониторинга) – до 20%;

4.33. качественная реализация программы воспитания и защиты прав и законных интересов детей, находящихся в социально опасном положении, и воспитывающихся в замещающих семьях (по результатам мониторинга) – до 30%;

4.34. эффективная работа по возвращению несовершеннолетних, признававшихся нуждающимися в государственной защите, в биологические семьи, сопровождение детей после возвращения в семью (по результатам мониторинга) – до 25%;

4.35. эффективная работа по сопровождению возвращенных детей в биологическую семью (по результатам мониторинга) – до 30%;

4.36. организация качественного проведения социальных расследований (по результатам мониторинга) – до 30 %;

4.37. результативная профориентационная работа по итогам вступительной кампании, заключение договоров о целевой подготовке (ежегодно в сентябре) – до 50%;

4.38. результативная работа по профилактике преступлений и правонарушений, выразившаяся в отсутствии в учреждении образования случаев противоправного поведения учащихся (по итогам полугодия) – до 50%;

4.39. отсутствие случаев травматизма среди работников, учащихся и воспитанников (по итогам полугодий в январе, августе) – до 30%;

4.40. обеспечение показателя заболеваемости воспитанников ниже среднерайонного уровня в учреждениях (по итогам календарного года) – до 40%;

4.41. отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие

организации со стороны работников, законных представителей учащихся, других граждан (по итогам года) – до 20%;

4.42. эффективная работа с молодыми специалистами: подбор кадров, закрепление на первом трудовом месте после срока обязательной отработки (по итогам учебного года в сентябре) – до 30%.

5. Помимо премии, установленной в пункте 4 настоящего Положения, руководители, награждённые благодарностями, грамотами, нагрудным знаком вышестоящих организаций дополнительно премируются (размер указывается в базовых величинах) за:

5.1. благодарность начальника отдела по образованию Витебского районного исполнительного комитета – 2 б.в.;

5.2. Почётная грамота отдела по образованию Витебского районного исполнительного комитета – 3 б.в.;

5.3. Благодарность председателя Витебского районного исполнительного комитета – 3 б.в.;

5.4. Благодарность председателя Витебского областного исполнительного комитета – 5 б.в.;

5.5. Почётная грамота главного управления по образованию Витебского областного исполнительного комитета – 2 б.в.;

5.6. Благодарность Министра образования Республики Беларусь – 3 б.в.;

5.7. Благодарность Министерства образования Республики Беларусь – 3 б.в.;

5.8. Грамота Министерства образования Республики Беларусь – 5 б.в.;

5.9. Почетная грамота Министерства образования Республики Беларусь – 7 б.в.;

5.10. нагрудный знак Министерства образования Республики Беларусь «Отличник образования» – 15 б.в.;

5.11. Благодарность Председателя Центральной избирательной комиссии Республики Беларусь – 5 б.в.;

5.12. Почетная грамота Центральной избирательной комиссии Республики Беларусь – 10 б.в.;

5.13. занесение на Доску почёта отдела по образованию Витебского районного исполнительного комитета – 7 б.в.

6. ПОКАЗАТЕЛИ СНИЖЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ПРЕМИИ

6.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов – до 30%;

Начальник отдела по образованию — Председатель районной организации Профсоюза

_____ О.М.Трубловская — _____ С.А.Ясевич

6.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения – до 20%;

6.3. нарушения в финансово-хозяйственной деятельности (ненадлежащий учет и сохранность материальных ценностей, недостоверность в предоставлении отчетных данных и др.) – до 100%;

6.4. нарушения в организации питания (по результатам проверок, мониторинга) – до 30%;

6.5. наличие обоснованных жалоб в вышестоящие организации со стороны работников и законных представителей обучающихся, других граждан – до 20%;

6.6. невыполнение плановых показателей по сбору вторичного сырья, по оказанию платных услуг (по итогам года) – до 10%;

6.7. нарушение пропускного и внутреобъектового режима в подведомственном учреждении образования (по результатам контроля, мониторинга) – до 50%;

6.8. нарушение правил охраны труда и техники безопасности (по результатам контроля)– до 50%;

6.9. нетактичное поведение с учащимися, родителями (законными представителями), коллегами – до 30%;

6.10. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время – до 20%;

6.11. несвоевременное предоставление отчетности, нарушение исполнительской дисциплины – до 70%;

6.12. несвоевременное выявление неблагоприятной для детей обстановки – до 30%;

6.13. совершение обучающимися правонарушений и преступлений (ежемесячно) – до 20%.

7. ПОКАЗАТЕЛИ ЛИШЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ПРЕМИИ НА 100%

7.1. прогул (отсутствие на работе более 3 часов без уважительной причины);

7.2. грубые нарушения правил охраны труда и техники безопасности, приведшие к несчастным случаям с обучающимися, воспитанниками, работниками учреждения образования;

7.3. серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;

7.4. расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения работника с обучающимися, воспитанниками, родителями (законными представителями), коллегами;

Начальник отдела по образованию _____ О.М.Трубловская

Председатель районной организации Профсоюза _____ С.А.Ясевич

7.5. халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;

7.6. другие случаи грубого нарушения трудового кодекса, правил внутреннего трудового распорядка и других локальных правовых актов.

СОГЛАСОВАНО
с президиумом Витебского
райкома профсоюза
Протокол № 10/74 от 30.09.2025

Начальник отдела по образованию _____ О.М.Трубловская

Председатель районной организации Профсоюза _____ С.А.Ясевич

Приложение 2
к Соглашению

УТВЕРЖДАЮ
Начальник отдела по образованию
Витебского райисполкома
_____ О.М.Трубловская
30.09.2025

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении надбавок и доплаты руководителям организаций системы образования района (далее - Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 ”Об оплате труда работников бюджетных организаций“ (с изменениями и дополнениями).

1.2. Для целей настоящего Положения применяются термины и их определения в значениях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27.

1.3. Установление надбавок осуществляется с целью повышения творческой активности и качества работы руководителей организаций системы образования района (далее – руководители), совершенствования ими образовательного процесса и укрепления материально-технической базы учреждений.

1.4. Источником средств, направляемых на установление надбавок, являются средства государственного бюджета в пределах выделенных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

2.1. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается руководителям из числа педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

2.2. Надбавка за высокие достижения в труде руководителям организаций сферы образования.

Руководителю могут устанавливаться надбавки к окладу с учетом

качества выполнения должностных обязанностей, результатов деятельности учреждения по следующим основаниям в % от базовой ставки:

2.2.1. высокие результаты в учебной работе (по результату итоговой аттестации) – до 50%;

2.2.2. высокие результаты в воспитательной работе – до 50%;

2.2.3. организация исследовательской (творческой) проектной деятельности (областной уровень) – до 50%; (районный уровень) – до 30%;

2.2.4. достижение высоких результатов в проведении спортивно-массовой и туристско-краеведческой работе – до 100%;

2.2.5. эффективная работа по профилактике противоправного поведения учащихся, профилактике насилия и жестокого обращения с детьми, суицидального поведения, исполнению законодательных актов (по результатам мониторинга) – до 50%;

2.2.6. выполнение основных параметров социально-экономического развития и прогнозных показателей, эффективность предоставления образовательных услуг – до 50%;

2.2.7. создание эстетической образовательной среды (музейные комнаты, тематические зоны, архитектурные формы) – до 100%;

2.2.8. целенаправленная работа по повышению квалификации педагогических кадров, организации стажировки, сопровождению молодых специалистов – до 50%;

2.2.9. обеспечение защиты прав и законных интересов несовершеннолетних из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с законными представителями – до 50%;

2.2.10. организация питания обучающихся (по итогам ежемесячного мониторинга)– до 50%;

2.2.11. организация работы групп продленного дня (на начало учебного года), качество работы групп продленного дня (по результатам мониторинга) – до 50%;

2.2.12. активная работа в районных учебно-методических, методических объединениях по разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 50%;

2.2.13. результативная работа с одаренными и талантливыми обучающимися (участие в образовательных мероприятиях и творческих, исследовательских конкурсах), организация, проведение указанных мероприятий:

районный уровень: 1 место – 40%, 2 место – до 30%, 3 место – до 20%; участие – 10%;

областной уровень: 1 место – до 70%, 2 место – до 60%, 3 место – до 50%, участие – 20%;

республиканский уровень: 1 место – 100%, 2 место – до 90%, 3 место – до 80%; диплом за участие в конкурсе – до 30%;

2.2.14. результативная работа с обучающимися в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – до 50%;

2.2.15. организация экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов (республиканский уровень) – до 50%;

2.2.16. результативное участие в областной олимпиаде для обучающихся 7-8 классов (диплом I, II, III степени), областном этапе олимпиады по финансовой грамотности – до 70%, внутривузовских олимпиадах, школе олимпийского движения – до 100%, в республиканской олимпиаде по учебным предметам: 2-й этап – до 50%, 3-й этап – до 80% (устанавливается на 3 месяца), заключительный этап (устанавливается на год) – до 100%;

2.2.17. результативное участие в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников:

районный уровень: диплом I степени – 40%, диплом II степени – до 30%, диплом III степени – до 20%; участие – 10%;

областной уровень: диплом I степени –70%, диплом II степени – до 60%, диплом III степени – до 50%, участие – 20%;

республиканский уровень: диплом I степени – 100%, диплом II степени – до 90%, диплом III степени – до 80%; диплом за участие в конкурсе – до 30%;

2.2.18. активное участие в работе творческих групп, заседаниях Совета, совещаниях, привлечение к работе мониторинговых групп, подготовку и разработку аналитических материалов – до 50%;

2.2.19. активное участие в благоустройстве зданий, помещений учреждения и прилегающей территории – до 50%;

2.2.20. привлечение средств спонсоров, шефов, попечительских советов для укрепления учебно-материальной базы учреждений – до 50%;

2.2.21. эффективная организация идеологической работы с кадрами (по полугодию) – до 50%;

2.2.22. работа по повышению мотивации педагогических работников, своевременное заполнение вакансий, прохождение обучения или переподготовки по востребованным педагогическим

специальностям, инициирование награждения педагогов грамотами и благодарностями (по итогам полугодия) – до 50%;

2.2.23. победителям конкурса «Учреждение образования года» – до 250%;

2.2.24. работа по профориентации на педагогические специальности, заключение договоров с организациями – заказчиками кадров; количество выпускников, заключивших договоры о целевой подготовке специалистов (по итогам учебного года в октябре) – до 50%;

2.2.25. эффективная работа с резервом кадров: подбор (по итогам года в декабре), учеба, организационные мероприятия (по факту проведения, участия) – до 30%.

2.3. Размер надбавки каждого руководителя определяется в пределах, предусмотренных на эти цели бюджетных средств, дифференцированно с учетом его личного вклада и максимальными размерами не ограничивается.

2.4. Указанная надбавка устанавливается, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполненной работы).

2.5. Надбавки не выплачиваются за периоды отпуска без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности, трудовых отпусков, повышения квалификации, за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется заработная плата.

2.6. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом начальника отдела по образованию по согласованию с председателем районной организации Профсоюза на основании настоящего Положения.

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

3. Доплата за особые условия труда устанавливается в соответствии и действующим законодательством.

Доплата за особые условия труда устанавливается на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул руководителям учреждений 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 абзаце втором настоящей части, - 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 абзацах втором и третьем настоящей части; с обучающимися, 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. Перечень руководителей, которым устанавливается доплата за особые условия труда, порядок ее выплаты определяются Нанимателем.

3.5. Доплата за особые условия труда руководителям устанавливается приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом.

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

СОГЛАСОВАНО
с президиумом Витебского
райкома профсоюза
Протокол № 10/74 от 30.09.2025

Начальник отдела по образованию _____ О.М.Трубловская

Председатель районной организации Профсоюза _____ С.А.Ясевич

Приложение 3
к Соглашению

УТВЕРЖДАЮ
Начальник отдела по образованию
Витебского райисполкома
_____ О.М.Трубловская
30.09.2025

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление руководителям организаций системы образования района (далее - Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление (далее – единовременная выплата) руководителям организаций системы образования района (далее – руководители) разработано на основании п. 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 ”Об оплате труда работников бюджетных организаций“ в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 22.12.2021 № 482 (далее – Указ № 482), постановления Совета Министров Республики Беларусь от 15.06.2020 № 342 ”Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление педагогических работников“.

1.2. Настоящее положение регулирует вопросы порядка и условий осуществления единовременной выплаты руководителям.

1.3. На оказание единовременной выплаты руководителям направляются средства, выделяемые из бюджета, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

1.4. Порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех руководителей в том числе принятых на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата).

Единовременная выплата не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.5. Единовременная выплата руководителю осуществляется по его заявлению из средств организации на основании данного

Положения без предъявления документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

2. ИСТОЧНИКИ ОКАЗАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ

2.1. Источниками средств, направленных на оказание единовременной выплаты являются средства, выделяемые из бюджета из расчета 1,0 оклада работника.

3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОКАЗАНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

3.1. Расчет фонда средств, направляемых для оказания единовременной выплаты всем руководителям, производится ежегодно на календарный год, в дальнейшем пересматривается в связи с изменением окладов руководителей.

3.2. Конкретные размеры сумм единовременной выплаты каждому руководителю рассчитываются, как правило, при уходе в трудовой отпуск и выплачиваются в день выплаты среднего заработка за время трудового отпуска по 1,0 окладу согласно штатному расписанию с учетом установленного полного рабочего времени.

В дальнейшем, в связи с изменением окладов руководителей в течение года, она не подлежит перерасчету.

В случае если руководитель не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году или единовременная выплата не выплачивалась при использовании части трудового отпуска, то единовременная выплата выплачивается в установленном размере в конце календарного года по письменному заявлению руководителя. В таком случае размер оклада работника определяется на дату издания приказа об осуществлении единовременной выплаты.

Единовременная выплата осуществляется в конце календарного года руководителям, принятым на работу в течение текущего календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), исходя из размера оклада на дату приказа об осуществлении единовременной выплаты по письменному заявлению руководителя пропорционально отработанному в текущем календарном году времени.

При увольнении руководителя, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, размер выплаты на оздоровление производится пропорционально отработанному в текущем календарном

году времени исходя из размера оклада руководителя, установленного на дату приказа об увольнении.

4. ПЕРИОДИЧНОСТЬ ОКАЗАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ

4.1. Единовременная выплата осуществляется один раз в календарный год, как правило, при предоставлении трудового отпуска. В случае неиспользования трудового отпуска в календарном году – в конце календарного года, или при увольнении (пропорционально отработанному времени).

СОГЛАСОВАНО
с президиумом Витебского
райкома профсоюза
Протокол № 10/74 от 30.09.2025

Начальник отдела по образованию _____ О.М.Трубловская

Председатель районной организации Профсоюза _____ С.А.Ясевич

Приложение 4
к Соглашению

ПЕРЕНОС ИЛИ ПРОДЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ОТПУСКА РУКОВОДИТЕЛЯ

В соответствии со статьей 171 Трудового кодекса Республики Беларусь, руководитель имеет право перенести трудовой отпуск, при предварительном согласовании с Нанимателем в следующих случаях:

– при временной нетрудоспособности руководителя;
– при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
– в случае привлечения руководителя к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;
– в случае невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время отпуска;
– с согласия сторон.

Помимо оснований, перечисленных в статье 171 Трудового кодекса Республики Беларусь, руководитель имеет право перенести трудовой отпуск, при предварительном согласовании с Нанимателем в следующих случаях:

– при необходимости оздоровления руководителя или его ребенка в возрасте до 16 лет;
– при необходимости ухода за больными родителями или детьми;
– в связи с бракосочетанием;
– в связи со смертью близких родственников и членов семьи.

Основание: ст. 171 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Начальник отдела по образованию Витебского районного исполнительного комитета	Председатель Витебской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки
О.М.Трубловская	С.А.Ясевич

Начальник отдела по образованию	Председатель районной организации Профсоюза
_____ О.М.Трубловская	_____ С.А.Ясевич

Приложение 5
к Соглашению

РАЗДЕЛЕНИЕ ОТПУСКА НА ТРИ ЧАСТИ

По договоренности между руководителем и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на три части, одна из которых не менее 14 дней, при условии, если трудовой отпуск составляет более 42 дней:

1. В связи с работой в летних загородных оздоровительных лагерях.
2. При необходимости оздоровления руководителя или его ребенка в возрасте до 16 лет.
3. При необходимости ухода за больными родителями или детьми.
4. По уходу за больным ребенком, внуком, инвалидом в возрасте до 18 лет.
5. В связи с производственной необходимостью.
6. По другим уважительным причинам (по договоренности с Нанимателем).

Наниматель обязуется предоставлять руководителю трудовой отпуск (его части) согласно графику трудовых отпусков, на соответствующий календарный год.

Основание: ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Начальник отдела по образованию Витебского районного исполнительного комитета	Председатель Витебской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки
О.М.Трубловская	С.А.Ясевич

Приложение 6
к Соглашению

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, имеющих право на дополнительный поощрительный отпуск за работу по контрактной форме найма

№ п/п	Категории работников	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1.	Директор государственного учреждения дополнительного образования ”Центр детей и молодёжи Витебского района“	5
2.	Директор государственного учреждения образования	1
3.	Директор государственного учреждения образования ”Социально-педагогический центр Витебского района“	1
4.	Заведующий государственным учреждением ”Учебно-методический кабинет Витебского района“	5
5.	Заведующий государственного учреждения образования	1

Основание: статья 261^2 Трудового Кодекса Республики Беларусь

Начальник
отдела по образованию
Витебского районного
исполнительного комитета

О.М.Трубловская

Председатель
Витебской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

С.А.Ясевич

Начальник отдела по образованию

_____ О.М.Трубловская

Председатель районной организации Профсоюза

_____ С.А.Ясевич

Приложение 7
к Соглашению

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Категории работников	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Заведующий государственного учреждения ”Учебно-методический кабинет Витебского района“	5

Основание: 1. Статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Начальник
отдела по образованию
Витебского районного
исполнительного комитета

О.М.Трубловская

Председатель
Витебской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

С.А.Ясевич

Начальник отдела по образованию

_____ О.М.Трубловская

Председатель районной организации Профсоюза

_____ С.А.Ясевич

Приложение 8
к Соглашению

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1	Работники учреждений общего среднего, специального образования, социально-педагогический центр	Приложение 3 П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год
2	Работники учреждений дошкольного образования, детского дома семейного типа	Приложение 3 П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	1 раз в год

Основание:

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

2. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Периодические медосмотры проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года.

Срок проведения очередного медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте,

Начальник отдела по образованию — _____ О.М.Трубловская

Председатель районной организации Профсоюза — _____ С.А.Ясевич

или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

в случае изменений условий труда работающего;

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

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

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

при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Начальник отдела по образованию Витебского районного исполнительного комитета	Председатель Витебской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки
О.М.Трубловская	С.А.Ясевич

Начальник отдела по образованию	Председатель районной организации Профсоюза
_____ О.М.Трубловская	_____ С.А.Ясевич

Приложение 9
к Соглашению

ПЕРЕЧЕНЬ
работников, с которыми должен быть заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

1. директор государственного учреждения дополнительного образования ”Центр детей и молодёжи Витебского района“;
2. директор государственного учреждения образования;
3. директор государственного учреждения образования ”Социально-педагогический центр Витебского района“;
4. заведующий государственным учреждением ”Учебно-методический кабинет Витебского района“;
5. Заведующий государственного учреждения образования.

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000г. №764 ”Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности“ (с изменениями и дополнениями от 09.07.2011 № 936, от 04.06.2014 № 540, от 25.05.2018 № 396)

Начальник
отдела по образованию
Витебского райисполкома

_____ О.М.Трубловская

Председатель
Витебской районной организации
Белорусского профсоюза
работников образования и науки

_____ С.А.Ясевич

Начальник отдела по образованию

_____ О.М.Трубловская

Председатель районной организации Профсоюза

_____ С.А.Ясевич

Приложение 10
к Соглашению

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

1. директор государственного учреждения дополнительного образования ”Центр детей и молодёжи Витебского района“;
2. директор государственного учреждения образования;
3. директор государственного учреждения образования ”Социально-педагогический центр Витебского района“;
4. заведующий государственным учреждением ”Учебно-методический кабинет Витебского района“ (аттестация);
5. Заведующий государственного учреждения образования.

Основание:

1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 № 117 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.12.2019 № 120) ”Об установлении перечня платных санитарно-эпидемиологических услуг“.
2. Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 15.08.2003 № 90 ”Об организации и проведении гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников“.

Начальник
отдела по образованию
Витебского райисполкома

_____ О.М.Трубловская

Председатель
Витебской районной организации
Белорусского профсоюза
работников образования и науки

_____ С.А.Ясевич

Начальник отдела по образованию

_____ О.М.Трубловская

Председатель районной организации Профсоюза

_____ С.А.Ясевич