СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

МОГИЛЕВСКОГО ОБЛАСТНОГО

ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА И

МОГИЛЕВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

БЕЛОРУССКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА

РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

НА 2014-2017 г.г.

1. Настоящее соглашение заключено между управлением образования Могилевского областного исполнительного комитета и Могилевской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее - Соглашение) в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2014-2015 годы, отраслевым (тарифным) соглашением, заключенным между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2013- 2016 годы, другими законодательными актами Республики Беларусь.

2. Сторонами Соглашения являются управление образования Могилевского областного исполнительного комитета (далее - Управление) и Могилевская областная организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Областная организация) (далее - Стороны).

3. Соглашение является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2014-2017 годы.

4. Соглашение распространяется на организации системы образования: нанимателей - организации, подчиненные Министерству образования Республики Беларусь (далее – система Министерства), управление образования областного исполнительного комитета, отделы образования, спорта и туризма районных (городских) исполнительных комитетов, местных администраций районов в городах (далее – отделы образования), нанимателей – организации, подчинённые Управлению, отделам образования (далее – система Управления), а также работников организаций системы Министерства и системы Управления, учащихся учреждений профессионально-технического, среднего специального образования, слушателей факультетов довузовской подготовки, студентов, аспирантов, докторантов организаций системы Министерства (далее – обучающиеся).

Управление признаёт Областную организацию полномочным представителем работников организаций системы образования Министерства и обучающихся в коллективных переговорах.

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

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

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

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

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

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

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

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании областного Совета по трудовым и социальным вопросам (далее - областной Совет). Соглашение подписывается представителями Сторон после одобрения коллегией Управления и президиума Областной организации.

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

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

8. В целях предоставления работникам организаций системы образования дополнительных гарантий, обеспечения поддержки и развития учебной, научной, производственной и социальной базы этих организаций за счет средств местных бюджетов целесообразно продолжить практику заключения соглашений между соответствующими местными исполнительными и распорядительными органами и территориальными организациями отраслевого профсоюза.

9. 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 Республики Беларусь.

10. Управление и Областная организация рекомендуют организациям системы образования, если в них действует несколько профсоюзов, заключать единые коллективные договоры при условии их одобрения на профсоюзных собраниях (конференциях).

11. Учитывая, что обучающиеся не являются работниками организаций системы образования и не могут быть субъектами коллективных договоров, для обеспечения защиты прав и социально-экономических интересов обучающихся Стороны рекомендуют заключать соглашения между учреждениями образования и профсоюзными организациями обучающихся в качестве приложений к коллективному договору соответствующей организации системы образования.

Данные соглашения могут устанавливать для обучающихся дополнительные гарантии, учитывая особенности соответствующей организации системы образования, и не могут быть ниже уровня, установленного Соглашением.

12. Требования о проведении переговоров по заключению Соглашения на следующий период направляются одной из Сторон не позднее чем за два месяца до истечения срока действия Соглашения.

При заключении Соглашения срок ведения коллективных переговоров не может превышать один месяц.

13. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании областного Совета.

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

Стороны совместно реализуют Соглашение в пределах компетенции.

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

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

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

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 Республики Беларусь.

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на совместном заседании коллегии Управления и президиума Областной организации, доводятся до сведения Управления, отделов образования, организаций системы образования, территориальных и первичных организаций.

18. Управление представляет Соглашение для регистрации в Комитет по труду, занятости и социальной защите Могилевского областного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

19. В целях реализации Соглашения Управление доводит его текст, изменения и (или) дополнения в него до организаций системы образования, отделов образования, а Областная организация - до территориальных и первичных организаций профсоюза для его реализации.

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

Стороны признали необходимым проведение аналогичной работы сторонами местных соглашений, коллективных договоров в системе Управления.

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

21.Управление обязуется:

21.1. Проводить работу с отделами образования, организациями системы образования при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь о труде, оперативно доводить их для сведения и применения в работе.

22.2. Ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников организаций системы образования с участием представителей областной организации.

22. Областная организация обязуется:

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

22.2. По мере необходимости давать разъяснения в СМИ по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до комитетов профсоюза.

22.3. Поддерживать предложение ЦК отраслевого профсоюза добиваться доведения тарифной ставки первого разряда до уровня бюджета прожиточного минимума.

23. Управление и Областная организация обязуются:

23.1. Добиваться:

23.1.1. повышения статуса работников отрасли, в том числе поддерживать предложения ЦК отраслевого профсоюза и Министерства образования добиваться: поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников к уровню среднемесячной заработной платы в промышленности, а профессорско-преподавательского состава – в 1,5 раза выше этого уровня;

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

23.1.3. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы образования;

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

23.1.5. принятия конкретных мер по совершенствованию организации труда и заработной платы воспитателей дошкольного учреждения, снижения продолжительности их рабочей недели;

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

23.1.7. снижения документооборота.

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

23.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка за время трудовых отпусков работников.

23.3. Обеспечивать в организациях системы Управления объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

24. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями, преподавателями и (или) лицами из числа профессорско-преподавательского состава классного руководства, кураторства учебной группой, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и др. в порядке и на условиях, определяемых частями второй и четвертой настоящего подпункта, коллективным договором учреждения образования.

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

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

24.4. Внебюджетные средства, использующиеся на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам организаций системы Министерства, расходуются по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

24.5. При отсутствии или недостаточности бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» ― (далее – Декрет № 29) вышеуказанные меры могут устанавливаться из внебюджетных средств.

24.6. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения руководителей и комитетов отраслевого профсоюза организаций системы Министерства. Эти средства направляются на премирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании.

24.7. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы преподавательской, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится руководителем учреждения образования по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

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

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

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

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

24.8. Порядок распределения объема учебной работы профессорско-преподавательского состава определяется советом учреждения образования по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

В целях дальнейшего повышения качества организации образовательного процесса рекомендовать руководителям учреждений высшего образования при наличии возможности организовывать в установленном порядке замену временно отсутствующих специалистов из числа профессорско-преподавательского состава.

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

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

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

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

24.12. Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные коллективным договором, трудовым договором, но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее - Трудовой кодекс).

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

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

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

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

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

24.15. Конкретные размеры повышения тарифных ставок (окладов) работников специальных (с особым режимом) организаций системы образования (подразделений) регулируются коллективными договорами, а их руководителей — устанавливаются вышестоящим управлением, комитетом, отделами образования по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

24.16. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, коллективными договорами, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя организации системы образования, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьями 69, 146, 148 Трудового кодекса.

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

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

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

24.19. Замену временно отсутствующих воспитателей дошкольного образования производить в пределах штатной численности воспитателей дошкольного образования, рассчитанной с учетом коэффициентов планируемых невыходов, а также путем привлечения временных работников в соответствии с главой 23 Трудового кодекса.

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

24.21. Работа учителей 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.

24.22. Рекомендовать руководителям организаций системы образования:

24.22.1. 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, определённом коллективным договором, соглашением, и правилами внутреннего трудового распорядка.

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

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

25. Управление обязуется:

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

25.2. Оперативно доводить до сведения руководителей отделов образования, 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 системы образования, вопросы Соглашения, предоставлять возможность областной организации принимать участие в разработке проектов указанных актов.

25.4. Представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях — для согласования с областной организацией) проекты нормативных правовых актов, вносимых Управлением в Правительство Республики Беларусь, и ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Соглашения.

26. Областная организация обязуется:

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

26.2. Организовывать и координировать работу правовых и технических инспекций труда отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда в организациях системы образования.

При необходимости информировать Управление, отделы образования, нанимателей об итогах проверок.

Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, охране труда совместно с Департаментом государственной инспекции труда.

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

26.4. В помощь Управлению, отделам образования, руководителям и профсоюзному активу организаций системы образования разрабатывать, принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде.

27. Стороны пришли к соглашению:

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

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 отраслевого профсоюза с педагогическими работниками в Могилёвском областном институте развития образования по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве в системе Управления. Обеспечивать оперативное информирование работников организаций системы Министерства о принимаемых мерах по улучшению их 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 аттестации педагогических работников, в организациях системы образования по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума Областной организации с участием соответствующих служб Управления.

По итогам изучения работниками Областной организации состояния социального партнерства, соблюдения законодательства о труде, об охране труда в организациях системы образования соответствующих регионов, учреждениях образования проводить совместные заседания президиума Областной организации и коллегий Управления.

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

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

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

27.6. Изменение существенных условий труда (система оплаты труда, гарантии, режим работы, распределение объема преподавательской работы, разряд и др.) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется нанимателем по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза. Рекомендовать руководителям учреждений образования предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

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. Наниматели предусматривают в коллективных договорах случаи и (или) основания предоставления гарантий для работников, успешно обучающихся в учреждениях высшего, среднего специального образования и учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьями 214-216 Трудового кодекса.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в коллективном и (или) трудовом договоре, при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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

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

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

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

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерть члена семьи, близкого родственника;

бракосочетание самого работника, его детей, внуков;

рождение детей, внуков;

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

иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах, соглашениях.

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

Матери (отцу), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных коллективным договором с указанием источников финансирования.

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

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

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

27.16. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются коллективным договором, отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо заменяется денежной компенсацией, если иное не предусмотрено коллективным договором.

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

27.18. В соответствии с законодательством Республики Беларусь предусматривать в коллективных, трудовых договорах порядок, условия предоставления и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

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

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

28. Управление 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, создавать новые рабочие места.

Рекомендовать предусматривать в местных соглашениях меры по переподготовке и трудоустройству кадров.

28.2. Уведомлять Областную организацию не позднее чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы подчиненных управлению организаций, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

Рекомендовать отделам образования предусматривать в местных соглашениях аналогичный порядок уведомления соответствующих профсоюзных комитетов, выработки мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

29. Областная организация обязуется:

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

29.2. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

29.3. Создать в профсоюзе фонды солидарности для оказания помощи нуждающимся в связи с потерей работы.

29.4. Добиваться включения в местные соглашения и коллективные договоры условий и порядка заключения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 31Соглашения.

30. Стороны обязуются добиваться:

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

30.2. Развития:

30.2.1. сети дошкольных центров развития ребенка.

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

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

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

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия профсоюзного комитета организации образования, по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 - после предварительного, не позднее чем за две недели, письменного уведомления профсоюзного комитета.

31.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре работникам: разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором, местным соглашением); получившим травму или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям, другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы образования.

31.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса.

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 допускается только после предварительного согласования с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

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

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

31.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта (статья 32 Трудового кодекса). В случае если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора. Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договором.

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, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

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

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

31.11. Продлевать, заключать контракты с работниками предпенсионного возраста (женщины — 50 лет, мужчины — 55 лет), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины — 55 лет, мужчины — 60 лет) и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

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

31.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли), длительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, а также в случаях, предусмотренных в коллективных договорах, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

31.14. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

31.15. Продлевать контракты с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

31.16. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу.

31.17. Установить, что контракты с одинокими женщинами, разведенными, вдовами, не состоящими в браке, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери, заключаются на максимальный срок.

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

31.19. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним. В случае принятия нанимателем, с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств, если это предусмотрено коллективным договором.

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

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

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

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

31.24. Установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, другие случаи, предусмотренные коллективным договором, соглашением.

31.25. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, наниматель с согласия работников и уведомления комитета отраслевого профсоюза может установить работникам неполное рабочее время.

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

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

работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего

характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств соответствующих бюджетов.

ОХРАНА ТРУДА

32. Управление обязуется:

32.1. Ежегодно подводить итоги работы отделов образования местных исполнительных и распорядительных органов, организаций системы управления по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Областную организацию.

32.2. Обеспечивать реализацию областной целевой Программы по улучшению условий и охраны труда на 2011 - 2015 годы.

33. Областная организация обязуется:

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

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

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

33.4. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Положения о страховой деятельности в Республике Беларусь, утверждённого Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

33.5. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

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

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Осуществлять во всех организациях системы управления периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

34.2. В целях обучения работников отделов образования местных исполнительных и распорядительных органов, организаций системы управления, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжить работу по созданию в каждом районе базовых (опорных) организаций.

34.3. Проводить совместные семинары по охране труда представителей управлений (отделов) образования местных исполнительных и распорядительных органов, комитетов профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

34.4. Проводить совместные проверки организации работы по охране труда в организациях системы управления.

34.5. Постоянно осуществлять контроль за:

34.5.1. предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

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

34.7. Осуществлять приём на работу на должность инженера по охране труда в организации системы образования в строгом соответствии с квалификационной характеристикой и требованиями «Типового положения о службе охраны труда организации", утверждённого постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.09.2013 года № 98.

34.9. Рекомендовать нанимателям:

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

34.9.2. осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей организаций системы управления и специалистов по охране труда;

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

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

34.9.5. рекомендовать включать в коллективные договоры организаций системы Управления нормы об оказании семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи из средств нанимателя в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности при наличии средств.

34.9.6. предусматривать в смете расходов организаций системы управления средства на реализацию мероприятий по охране труда.

34.9.7. предоставлять каждому работнику при приёме 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.

34.9.8. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

34.9.9. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

35. Управление обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы Управления.

36. Областная организация обязуется:

36.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организаций системы Управления и информировать Управление.

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

36.3. Оказывать помощь организациям системы Управления в отводе земли для создания организации застройщиков с целью улучшения жилищных условий работников.

37. Стороны обязуются добиваться:

37.1. Поэтапного увеличения доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

37.2. Выделения не менее 20 % построенного в агрогородках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Председатели комитетов отраслевого профсоюза, их заместители включаются в составы ректоратов, советов организаций системы образования и Управления, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам прав и интересов работников.

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

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

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

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

38.4. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на содержание организаций системы Управления, выплаты социального характера работникам организаций системы образования (компенсация стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, дополнительные меры материального стимулирования труда, установленные Декретом № 29, выплаты молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, и др.).

38.5. Проводить отраслевые спартакиады и туристические слеты, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, в том числе для работников организаций, подчиненных Управлению.

38.6. Наниматели создают для работников надлежащие бытовые условия и условия для питания в соответствии с коллективным договором, соглашением, при наличии возможности проводят мероприятия по удешевлению стоимости питания, а также осуществляют мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников. На эти цели могут выделять необходимые денежные средства. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

38.8. Наниматели организаций системы образования могут использовать внебюджетные средства на частичное покрытие расходов по содержанию общежитий для работников и ведомственного жилого фонда; проведение оздоровительных мероприятий для работников, в том числе на приобретение медикаментов, путевок в санаторно-курортные и оздоровительные организации; проведение культурно-просветительных и физкультурных мероприятий; поддержку спортивных команд и коллективов художественной самодеятельности этих организаций; удешевление питания для работников; оплату стоимости обучения работников в учреждениях высшего, среднего специального образования; предоставление безвозмездной материальной помощи работникам для первоначального взноса на кооперативное и индивидуальное жилищное строительство, а также на частичное погашение задолженности по полученным на жилищное строительство (реконструкцию) или приобретение жилого помещения льготным кредитам; повышение заработной платы работников этих организаций. Указанные средства используются в порядке, предусмотренном в коллективном договоре.

38.9. Содействовать организации работы советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на отраслевом и региональном уровнях, проведению ими мероприятий, приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в проводимых в соответствующих организациях системы образования и организационных структурах отраслевого профсоюза праздничных мероприятиях.

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

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ,

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЁЖИ

39. Управление обязуется содействовать:

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

39.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения обучающихся, организации их медицинских осмотров.

39.3. Выделению средств на строительство, капитальный ремонт, тепловую модернизацию общежитий обучающихся.

40. Областная организация обязуется:

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

40.2. Разрабатывать и обновлять макет соглашения между учреждением образования и профсоюзной организацией обучающихся, методические рекомендации по материальному стимулированию и оказанию материальной помощи обучающимся; учету обучающихся, желающих получить место для проживания в общежитиях государственного учреждения образования, заселению и проживанию обучающихся; организации их санаторно-курортного лечения и оздоровления.

40.3. Осуществлять регулярный общественный контроль за организацией работы по социальной защите обучающихся, в том числе за работой студенческих санаториев-профилакториев, общежитий, пунктов общественного питания организаций системы образования.

41. Стороны обязуются добиваться:

41.1. Повышения размера стипендий обучающимся до бюджета прожиточного минимума.

41.2. Расширения круга гарантий обучающимся из стран зарубежья в рамках решения вопроса возможности их регистрации по юридическому адресу учреждения образования.

41.3. 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 и учащейся молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Соглашением.

42.2. Рекомендовать организациям системы образования и комитетам отраслевого профсоюза 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 материальной помощи на обустройство.

42.3. Отношения между организацией системы образования и обучающимися определяются законодательством Республики Беларусь, уставом учреждения образования, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами внутреннего распорядка общежитий, соглашением между учреждением образования и профсоюзной организацией обучающихся, иными локальными нормативными правовыми актами.

42.4. Локальные нормативные правовые акты по вопросам организации образовательного процесса, социальной защиты и другим вопросам, касающимся их социально-экономических прав, в том числе пропускного режима и работы общежитий, а также правила внутреннего трудового распорядка учреждения образования, правила внутреннего распорядка общежитий, принимаются руководителем организации системы образования по согласованию с профсоюзным комитетом обучающихся.

Председатели профсоюзных комитетов обучающихся, их заместители включаются в состав ректоратов, советов учреждений образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам обучающихся.

Представители профсоюзных комитетов обучающихся, в том числе обучающиеся, включаются в составы советов структурных подразделений и комиссий организаций системы образования, деятельность которых затрагивает права и законные интересы обучающихся, и обладают всеми правами членов этих советов и комиссий.

Представители профсоюзных комитетов обучающихся для включения в составы комиссий и иных целей определяются соответствующими профсоюзными органами.

42.5. Изменение условий, затрагивающих социально-экономические права и законные интересы обучающихся, производится с предварительного согласия соответствующих профсоюзных комитетов обучающихся.

42.6. Решение вопросов осуществления обучения по индивидуальным учебным планам в пределах содержания образовательных программ осуществляется в порядке, определенном законодательством, соглашением, локальными нормативными правовыми актами с учетом мнения профсоюзного комитета обучающихся.

42.7. Не допускать отчисления обучающихся — членов отраслевого профсоюза, привлечения их к дисциплинарной ответственности без согласования с профсоюзными комитетами обучающихся.

42.8. Руководитель или уполномоченное им должностное лицо обязаны при зачислении обучающегося ознакомить его под роспись с уставом, лицензией на образовательную деятельность, Соглашением, соглашением между учреждением образования и профсоюзной организацией обучающихся, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в организации системы образования.

42.9. Ведение учета обучающихся, желающих получить места для проживания в общежитии государственного учреждения образования (далее – общежитие), заключение с ними договоров найма жилого помещения государственного жилищного фонда осуществляются уполномоченными должностными лицами организации системы образования с участием представителей профсоюзного комитета обучающихся в соответствии с положением, являющимся приложением к соглашению между учреждением образования и профсоюзной организацией обучающихся.

Принятие на учет (снятие с учета) обучающихся, желающих получить места для проживания в общежитии, распределение мест для проживания в общежитии между структурными подразделениями учреждения образования, предоставление их обучающимся осуществляются совместным решением руководителя учреждения образования, уполномоченного им руководителя структурного подразделения и профсоюзного комитета обучающихся в соответствии с вышеуказанным положением. Списки лиц, которым предоставляются места для проживания в общежитии, доводятся до сведения обучающихся до окончания учебного года, предшествующего учебному году, на который выделяется жилая площадь.

Аналогично распределяются места для проживания в общежитиях, предоставляемые учреждениям образования в иных организациях.

При отсутствии возможности выделения мест для проживания в общежитии обучающимся выплачивается компенсация и (или) материальная помощь в соответствии с законодательством на основании приказа руководителя при наличии совместного решения учреждения образования и профсоюзного комитета обучающихся о постановке на учет обучающихся, желающих получить места для проживания в общежитии, в порядке, определенном положением, являющимся приложением к соглашению

между учреждением образования и профсоюзной организацией обучающихся, или руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом обучающихся, его президиумом.

42.10. Учет своевременности внесения обучающимися платы за пользование общежитиями, начисление пени ведется уполномоченным работником организации системы образования.

42.11. Продолжить заселение иногородних обучающихся в общежития организаций независимо от их ведомственной подчиненности. Проводить эту работу через местные исполнительные и распорядительные органы.

42.12. Рассматривать вопросы предоставления скидок со сформированной стоимости обучения, перевода на обучение за счет средств республиканского (местного) бюджета при участии соответствующих профсоюзных комитетов обучающихся.

42.13. Решение вопросов установления всех видов стипендий, надбавок, премий обучающимся, оказания материальной помощи осуществляется при участии и по согласованию с профсоюзными комитетами обучающихся.

Порядок использования средств, направляемых из республиканского или местных бюджетов на установление обучающимся надбавок к стипендиям за успехи в учебе, научной и общественной работе и оказание материальной помощи, в том числе при необходимости порядок распределения этих средств между факультетами, отделениями, другими подразделениями учреждения образования, утверждения нормативов создания фонда надбавок к стипендиям и фонда материальной помощи определяется соответствующими положениями, являющимися приложениями к соглашению между учреждением образования и профсоюзной организацией обучающихся.

Ведение учета обучающихся для целей назначения социальных и специальных стипендий осуществляется уполномоченными работниками организаций системы образования и соответствующими профсоюзными комитетами обучающихся совместно в порядке, определенном локальными нормативными правовыми актами.

Рекомендовать учреждениям образования определять в коллективных договорах, Соглашениях, локальных нормативных правовых актах минимальный перечень оснований для:

назначения социальной стипендии успевающим обучающимся, находящимся в тяжёлом материальном положении и утратившим право на получение учебной стипендии по результатам текущей (итоговой) аттестации за семестр (полугодие);

оказания материальной помощи обучающимся за счёт средств республиканского бюджета и местных бюджетов, а также на платной основе.

Решение вопросов назначения социальной стипендии успевающим обучающимся, находящимся в тяжёлом материальном положении и утратившим право на получение учебной стипендии по результатам текущей (итоговой) аттестации за семестр (полугодие), и оказания материальной помощи обучающимся, находящимся в тяжёлом материальном положении, принимается руководителем учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом обучающихся (его президиумом) и комитетом ОО БРСМ в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением, на основании ходатайства обучающегося. Конкретный размер материальной помощи определяется с учётом материального положения обучающегося.

Рекомендовать руководителям учреждений образования использовать в полном объеме средства, предусмотренные на установление стипендий, надбавок к стипендиям за успехи в учебе, научной и общественной работе, оказание материальной помощи.

42.14. Установление надбавок обучающимся за особые успехи в учебе, общественной и научной работе и оказание материальной помощи из средств стипендиального фонда, их премирование и оказание материальной помощи из средств превышения доходов над расходами, получаемых от приносящей доходы деятельности, осуществляются приказом руководителя организации системы образования на основании представления профсоюзного комитета обучающихся и комитета ОО БРСМ в соответствии с положениями, являющимися приложениями к соглашению между учреждением образования и профсоюзной организацией обучающихся.

42.15. Содействовать вторичной занятости обучающихся. Установить, что прием на работу обучающихся на дневной форме получения образования осуществляется на общих основаниях с оформлением трудовых книжек в установленном законодательством порядке.

42.16. Ведение учета обучающихся на дневной форме получения образования, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, оздоровлении,

осуществляется уполномоченными работниками организации системы образования и соответствующим профсоюзным комитетом обучающихся совместно, а распределение путевок – с учетом представлений профсоюзного комитета обучающихся.

42.17. Руководители организаций системы образования могут использовать внебюджетные средства на проведение оздоровительных мероприятий для обучающихся, в том числе на приобретение медикаментов, путевок в санаторно-курортные и оздоровительные организации; проведение культурно-просветительных и физкультурных мероприятий; поддержку спортивных команд и коллективов художественной самодеятельности этих организаций; удешевление питания для обучающихся.

42.18. Руководители учреждений образования создают условия для питания обучающихся в соответствии с коллективным договором, соглашением, при наличии возможности проводят мероприятия по удешевлению стоимости питания.

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

43. Управление обязуется:

43.1. Предоставлять Областной организации информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников организаций системы управления.

43.2. Рассматривать по представлению Областной организации обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы управления, а также по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

44. Областная организация обязуется:

44.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охраны труда, социального страхования, заработной платы.

44.2. Устанавливать за счет средств профсоюзного бюджета одноразовые поощрительные выплаты обучающимся за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзной организации.

44.3. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами.

45. Стороны пришли к соглашению:

45.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в учреждениях системы управления.

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

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

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

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

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

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

45.6. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства образования Республики Беларусь наличие Почетной грамоты Областной организации.

45.7. Устанавливать при выполнении общественной работы в интересах коллектива председателям первичных профсоюзных организаций надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ в соответствии с законодательством в размере не более максимально допустимого в соответствии с законодательством.

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

45.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов отраслевого профсоюза — в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

45.9. Предоставлять организационным структурам отраслевого профсоюза на основании коллективных договоров, соглашений, действующих в организациях всех форм собственности системы Министерства, помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

45.10. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы Министерства и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

45.11. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

45.12. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы образования. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

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

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

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

45.15. Допускать отчисление из организаций системы образования, привлечение к дисциплинарной ответственности обучающихся, избранных в состав профкомов и профбюро, профгрупоргов только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета обучающихся, а избранных в составы вышестоящих профсоюзных органов — с предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов.

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

45.17. Рекомендовать руководителям организаций системы образования предоставлять председателям профсоюзных комитетов обучающихся, их заместителям право на проживание в студенческом общежитии на срок выполнения полномочий.

45.18. Премировать работников бухгалтерских служб за организацию работы по своевременному и в полном объеме взиманию членских профсоюзных взносов за счет средств соответствующих профсоюзных организаций при наличии средств.

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 соответствующими профсоюзными комитетами с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

46.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускается с уведомления соответствующего профсоюзного комитета.

47. Областная организация обязуется:

47.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, 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.

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

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

49. Стороны пришли к соглашению:

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

Ход выполнения Соглашения рассматривать на заседании отраслевого Совета, а итоги выполнения, утверждение соглашения, изменений и (или) дополнений в настоящее Соглашение — на совместном заседании коллегии Управления и президиума Областной организации.

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

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

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

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

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

49.4. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением:

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

49.5. Считать Соглашение основой для заключения коллективных договоров и местных соглашений.

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

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

49.6.1. режим работы учреждения;

49.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки (учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, аккомпаниаторов, концертмейстеров, музыкальных руководителей, культорганизаторов), объемов учебной работы профессорско-преподавательского состава;

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

49.6.4. виды поощрений за успехи в труде и порядок их применения;

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

49.6.6. источники и порядок оказания материальной помощи работникам;

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

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

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

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

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

49.6.12. план мероприятий по охране труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

49.6.21. план мероприятий по охране труда;

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

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

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

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

49.6.26. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению Сторон;

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

49.6.28. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

49.6.29. случаи обязательного перенесения трудового отпуска по просьбе работника;

49.6.30. правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и профсоюзного актива;

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

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

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

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

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

49.6.35. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

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

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

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

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

49.6.40. порядок изменения существенных условий труда;

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

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

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

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

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

49.6. 46. условия заключения контрактов с работниками на 3-5, 5 лет;

49.6.47. предупреждение каждой из сторон о заключении (продлении) или незаключении (непродлении) контракта;

49.6.48. право работника на получение письменного объяснения причин не заключения, непродления с ним контракта;

49.6.49. включения в контракты дополнительных мер стимулирования труда работников и незаключение с согласия работника контракта в случае отсутствия денежных средств на это;

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

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

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

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

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

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

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

Начальник управления образования Председатель Могилевской

Могилевского областного областной организации

исполнительного комитета Белорусского профсоюза

работников образования и науки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Рыжков \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В. Виноградов

27.05.2014 27.05.2014

Зарегистрировано 03.06.2014.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

ПЛАН

мероприятий по охране труда

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № № п/п  п | Наименование (содержание) мероприятий по охране труда | Стоимость  выполнения  мероприятий | | Сроки выполнения мероприятий | Ответственные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность меропритяий | Примечание |
|  |  | Плани  руемая | Факти  ческая |  |  |  |  |

Основание: постановление Министерства труда Республики Беларусь от 23.10.2000 № 136.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №№  п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств  индивидуальной защиты | Срок  носки в месяцах | Количество  комплектов |
| 1. | Архивариус | Халат хлопчатобумажный или халат вискозно-лавсановый | 12 |  |
| 2. | Агент по снабжению  (сбыту) | Халат хлопчатобумажный  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | 12  6 |  |
| 3. | Водитель автомобиля | Костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками двупалые  *При работе на автобусе и легковом автомобиле выдаются*:  Халат хлопчатобумажный вместо костюма хлопчатобумажного  Перчатки хлопчатобумажные  *Водителям всех автомобилей, работающих на этилированном бензине, на время работы на линии дополнительно выдаются:*  Фартук резиновый с нагрудником Перчатки резиновые  Нарукавники хлорвиниловые | 12  12  1  24  12  Дежурный До износа  Дежурные |  |
| 4. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | 12 |  |
| 5. | Грузчик | Куртка брезентовая или комбинезон хлопчатобумажный  Брюки хлопчатобумажные с брезентовыми наколенниками  Фартук брезентовый  Ботинки кожаные или сапоги резиновые  Рукавицы брезентовые или рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Очки защитные  Шлем хлопчатобумажный  Наплечники  Наспинники  Респиратор  Каска защитная | 12  12  Дежурный  12  1  До износа  До износа  Дежурные  Дежурные  До износа  Дежурная |  |
| 6. | Дворник | Костюм хлопчатобумажный  Фартук хлопчатобумажный с нагрудником  Ботинки кожаные  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  *Зимой дополнительно:*  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь  *В остальное время года дополнительно:*  Плащ непромокаемый  Сапоги резиновые | 12  12  12  2  36  36  48  24  36  24 |  |
| 7. | Заведующий камерой хранения | Халат хлопчатобумажный  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | 12  6 |  |
| 8. | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный или вискозно-лавсановый | 12 |  |
| 9. | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажный  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  *Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:*  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь | 12  3  36  36  48  24 |  |
| 10. | Лаборант | Халат хлопчатобумажный  Фартук прорезиненный с нагрудником  Перчатки резиновые  Очки защитные  *При выполнении работ с кислотами дополнительно:*  Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного  Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые  Сапоги резиновые или ботинки кожаные  Противогаз | 12  Дежурный  До износа  До износа  12  Дежурные  12  До износа |  |
| 11. | Лифтер | Халат хлопчатобумажный | 12 |  |
| 12. | Маляр | Комбинезон хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Очки защитные  Головной убор (берет, шлем )  *На наружных работах зимой дополнительно:*  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Сапоги кирзовые утепленные  *При выполнении работ на высоте дополнительно:*  Пояс предохранительный  *При выполнении работ с пульверизатором дополнительно:*  Респиратор | 12  12  0,5  До износа  12  36  36  24  Дежурный  До износа |  |
| 13. | Уборщик мусоропровода | Костюм брезентовый  Сапоги кирзовые  Сапоги резиновые  Рукавицы брезентовые  Перчатки резиновые  Каска защитная  *На наружных работах зимой дополнительно:*  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | 12  48  12  3  До износа  Дежурная  18  18 |  |
| 14. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Рукавицы х/б с накладками  Перчатки резиновые  Очки защитные  *На наружных работах зимой дополнительно:*  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 12  12  1  До износа  До износа  36 |  |
| 15. | Слесарь по ремонту автомобилей | Костюм вискозно-лавсановый  Ботинки кожаные или сапоги кирзовые  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  *На наружных работах зимой дополнительно:*  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь | 12  12  1  36  36  48  24 |  |
| 16. | Слесарь-сантехник | Костюм брезентовый или комбинезон из хлопчатобумажной ткани с водоотталкивающей пропиткой  Ботинки кожаные или сапоги кирзовые  Сапоги резиновые  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Перчатки резиновые  Противогаз шланговый  *На наружных работах зимой дополнительно:*  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | 18  12  12  12  1  До износа  До износа  36  36 |  |
| 17. | Столяр | Костюм вискозно-лавсановый или костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные или сапоги кирзовые  Фартук хлопчатобумажный  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Перчатки резиновые  *На наружных работах зимой дополнительно:*  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь | 12  12  6  1  До износа  36  36  48  24 |  |
| 18. | Тракторист | Комбинезон хлопчатобумажный  Сапоги резиновые или сапоги кирзовые  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | 12  12  2 |  |
| 19. | Сторож (вахтер) | Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный  *На наружных работах дополнительно:*  Ботинки кожаные или сапоги кирзовые  Плащ с капюшоном  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь  Рукавицы ватные  Полушубок | 12  12  12  36  36  48  24  24  Дежурный |  |
| 20. | Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажный  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Фартук прорезиненный  *При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:*  Сапоги резиновые или полусапоги резиновые  перчатки резиновые | 12  2  Дежурный  12  До износа |  |
| 21. | Воспитатель | Халат хлопчатобумажный | 12 | 3 |
| 22. | Буфетчица | Халат или куртка хлопчатобумажные  Шапочка или косынка хлопчатобумажные  Фартук с нагрудником хлопчатобумажный  Тапочки кожаные | 12  6  6  12 | 3  3  3  1 |
| 23. | Заведующая столовой, заведующая производством | Халат или куртка хлопчатобумажные  Шапочка или косынка хлопчатобумажные  Фартук хлопчатобумажный | 12  6  6 | 4  3  3 |
| 24. | Кухонный рабочий | Куртка хлопчатобумажная  Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой  Колпак или косынка хлопчатобумажные  Перчатки резиновые | 12  6  6  До износа | 4  3  3 |
| 25. | Мойщик посуды, машинист моющих машин | Куртка хлопчатобумажная  Шапочка или косынка хлопчатобумажные  Фартук клеенчатый  Перчатки резиновые | 12  6  6  До износа | 4  3  2 |
| 26. | Повар | Халат или костюм хлопчатобумажные  Фартук хлопчатобумажный  Шапочка или косынка хлопчатобумажные  Туфли или тапочки кожаные | 12  6  6  12 | 4  3  3  2 |
| 27. | Электрогазосварщик | Костюм для сварщиков  Белье нательное  Ботинки кожаные или сапоги кирзовые  Рукавицы брезентовые  Перчатки диэлектрические  Шлем защитный  Щиток защитный лицевой  *На наружных работах зимой дополнительно:*  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь | 12  6  12  0,5  Дежурные  Дежурный  До износа  36  36  48  24 |  |
| 28. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Полукомбинезон хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Каска защитная  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Перчатки диэлектрические  Галоши диэлектрические  *При выполнении работ на высоте дополнительно:*  Пояс предохранительный | 12  12  До износа  2  Дежурные  Дежурные  Дежурный |  |
| 29. | Медицинская сестра | Халат хлопчатобумажный  Шапочка хлопчатобумажная  Перчатки резиновые | 12  6  дежурные | 4  4 |

Основание: 1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2.Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 110 от 22.09.2006 г.

3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства образования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999 г.

4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и категорий работников,

имеющих право на бесплатное обеспечение

молоком или равноценными пищевыми продуктами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование профессии, должности | Вредные вещества, имеющиеся на рабочем месте | Пункт Перечня вредных веществ |
| Маляр | Ароматические углеводороды, ацетон | п.1, п.11 |
| Машинист (кочегар) котельной, работающей на твердом топливе | Сернистый и серный ангидриды,  Соединение азота | п. 23  п. 26 |
| Электрогазосварщик | Соединение марганца | п. 35 |
| Работники бассейнов | Галогенопроизводные углеводороды жирного ряда (хлорпроизводные) | п.2 |

Основание: 1. Статья 225 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Правила бесплатного обеспечения работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.02.2002г. № 260.

3. Перечень вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утв. Постановлением Минтруда и социальной защиты, Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 19.03.2002 г. № 34/12.

Примечание: молоко выдается работнику по 0,5 литра за рабочий день (смену) не зависимо от его продолжительности при фактической занятости на работах согласно перечню не менее половины продолжительности рабочего времени, установленной законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, а также

работ, связанных с загрязнением

кожных покровов, работники которых

должны обеспечиваться бесплатно

смывающими и обезвреживающими средствами

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессий и должностей, работ | Выдаваемое средство и количество |
| Водитель автомобиля | Мыло, 400 гр. |
| Дворник | Мыло, 400 гр. |
| Лифтер | Мыло, 400 гр. |
| Машинист (кочегар) котельной | Мыло, 400 гр. |
| Уборщик служебных помещений | Мыло, 400 гр. |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Мыло, 400 гр. |
| Электрогазосварщик | Мыло, 400 гр. |
| Другие |  |

Основание: 1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

Примечание: мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

СПИСОК ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ)

работающих, подлежащих периодическим медосмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессия (должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра |
| Кочегар котельной | Приложение 1  1.1.30. Углерода оксид  2.7.Пыль растительного происхождения (древесины, торфа и другого) | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз в два года  1 раз в три года |
| Электрогазосварщик  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сварочных работ) | Приложение 1  3.8. Сварочные аэрозоли: содержащие марганец, никель, хром, соединения фтора, бериллий, свинец и прочее; в сочетании с газовыми компонентами (озон, оксид азота и углерода)  Приложение 2  1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1.3м и более) |  | 1 раз в год  1 раз в год |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Приложение 1  4.2.2. Электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц); электростатическое и постоянное поле; электромагнитное поле широкополосного спектра частот | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз в два года  1 раз в три года |
| Водитель  Тракторист  Мастер производственного обучения | Приложение 1  4.3.1. Локальная вибрация  4.3.2. Общая вибрация  4.3.3. Производственный шум | 3.1.. 3.2.  2 | 1 раз в два года  1 раз в три года |
| Дворник | Приложение 1  4.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 С и более;  На открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 С и ниже |  | 1 раз в год |
| Повар  Шеф-повар  Кухонный рабочий | Приложение 1  4.8. Повышенная температура воздуха более чем на 4 С выше верхней границы допустимого уровня |  | 1 раз в год |
| Секретарь | Приложение 1  5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями  5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз в два года  1 раз в три года |
| Уборщик служебных помещений  Помощник воспитателя | Приложение 2  Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)  Приложение 1  5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали) | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз в год  1 раз в два года  1 раз в три года |
| Слесарь-сантехник  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ) | Приложение 1  5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз в два года  1 раз в три года |
| Оператор ЭВМ  Инженер-программист  Иные работники, работающие на ЭВМ | Приложение 1  5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз в два года  1 раз в три года |
| Преподаватели  Воспитатели дошкольных учреждений | Приложение 1  5.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю | 3.1.. 3.2.  2 | 1 раз в два года  1 раз в три года |
| Сторож  вахтер | Приложение 2  10. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия |  | 1 раз в два года |
| Учитель технического труда  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений  Мастер производственного обучения | Приложение 2  12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках) |  | 1 раз в два года |
| Помощник воспитателя  (при работе в ночные смены) | Приложение 2  17. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц) |  | 1 раз в два года |
| Работники пищеблоков, буфетов, торговли | Приложение 3  2. Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации |  | 1 раз в год |
| Работники учреждений образования (ВУЗы, ССУЗы, школы), учреждений спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 3  4. Работы в учреждениях образования, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей и молодежи |  | 1 раз в год |
| Работники сезонных оздоровительных организаций с круглосуточным пребыванием детей | Приложение 3  5. Работы в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей |  | 1 раз в год |
| Работники учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждений, круглогодичных санаторно-курортных оздоровительных организаций | Приложение 3  6. Работы в учреждениях. Обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, связанные с непосредственным обслуживанием детей |  | 1 раз в год |
| Работники гостиниц, общежитий | Приложение 3  9. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей |  | 1 раз в год |

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

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

3.*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.

Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих», утвержденная Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.04.2010г. № 47

Примечание: в соответствии с п.12 «Перечня платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения» «Положения о порядке оказания платных медицинских услуг гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения», утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 182 от 10.02.2009 г. профилактические осмотры работников учреждений, финансируемых из бюджета, за исключением работников структурных подразделений указанных учреждений, созданных для осуществления предпринимательской деятельности, оказываются государственными учреждениями здравоохранения бесплатно.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий (профессий и должностей)

работников, допуск к работе которых

осуществляется после проведения

предварительного профилактического

наркологического осмотра при поступлении на работу

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессий, должностей | Основание |
| 1. Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, кассир | п. 11 |
| 2. Водитель автомобиля, кандидат в водители, водитель мототранспортных средств | п. 13 |
| 3. Воспитатель дошкольного учреждения, помощник воспитателя | п.16 |
| 4. Врач, фельдшер, медицинская сестра, которые в силу своих служебных обязанностей имеют доступ непосредственно к наркотическим средствам, психотропным веществам и их прекурсорам. | п. 19 |
| 5. Машинист (кочегар) котельной, оператор котельной | п.37 |
| 6. Педагог-организатор, педагог-психолог учреждений образования, педагог социальных учреждений образования, мастер производственного обучения. | п.65 |
| 7. Плотник, столяр, кровельщик: по металлическим кровлям, по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов. | п.67 |
| 8. Слесарь по ремонту автомобилей. | п.76 |
| 9. Слесарь-сантехник. | п.78 |
| 10. Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства. | п.81 |
| 11. Электрогазосварщик, аккумуляторщик, кузнец, штамповщик. | п.84 |
| 12. Электромеханик по лифтам | п.85 |
| 13. Электромонтажник, электромонтер, электрослесарь, выполняющие работы в электроустановках напряжением выше  42 В переменного тока и выше 110 В постоянного тока. | п.86 |

Основание: постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 8 августа 2005 года № 23/243/104 «Об установлении перечня категорий (профессий и должностей) работников, допуск к работе которых осуществляется после проведения предварительного профилактического наркологического осмотра при поступлении на работу».

Примечание: при наличии в учреждении образования других профессий, не вошедших в данный перечень, руководствоваться Приложением к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 8 августа 2005 года № 23/243/104.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

которым предоставляются доплаты за

работу во вредных и (или) опасных

условиях труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№  п/п | Код и наименование профессии, должности  (вида работ) по ЕТКС | Вредные и опасные производственные факторы |
| 1. | Лаборант химии  23157 | а) вредные вещества в воздухе рабочей зоны;  б) эмоциональное  напряжение;  в) физиологический  дискомфорт |
| 2. | Работники, работающие за дисплеями ЭВМ  16199 | а) напряженность электромагнитного и электростатического полей;  б) напряженность зрительного анализатора;  в) микроклимат в помещении;  г) шум |
| 3. | Повар  16675 | а) вредные вещества в воздухе рабочей зоны;  б0 микроклимат в помещении:  - температура воздуха;  - относительная влажность;  - интенсивность инфракрасного (теплового) излучения;  в) рабочая поза и перемещение в пространстве;  г) эмоциональное напряжение |
| 4. | Кочегар котельной  13786 | а) вредные вещества в воздухе рабочей зоны;  б) микроклимат в помещении;  в) напряженность и тяжесть труда;  г) эмоциональные нагрузки |
| 5. | Уборщик мусоропровода  19255 | а) температура воздуха;  б) рабочая поза и перемещение в пространстве;  в) эстетический дискомфорт;  г) физиологический дискомфорт |
| 6. | Техник  (полиграфический  сектор)  24932 | а) вредные вещества в воздухе рабочей зоны;  б) шум;  в) рабочая поза и перемещение в пространстве |
| 7. | Слесарь-сантехник  18560 | а) влажность воздуха;  б) рабочая поза и перемещение в пространстве;  в) эстетический дискомфорт;  г) физиологический дискомфорт |

Приложение

к Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставления компенсаций по ее результатам

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ

по результатам аттестации

рабочих мест по условиям труда

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

Основание: 1. Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 35 «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей

работников, которым предоставляется

дополнительный отпуск,

устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени в связи

с вредными условиями труда

|  |  |
| --- | --- |
| №№  п/п | Наименование профессий  и должностей |
| 1. | Водитель автомобиля:  - работа на автомобилях грузоподъемностью:  а/ от 1,5 до 3 т  б/ от 3 т и выше  - работа на служебных автобусах по утвержденному графику |
| 2. | Слесарь по ремонту автомобилей  - ремонт автомобилей, работающих на этилированном бензине |
| 3. | Электрогазосварщик  - работа в помещениях  - наружные работы |
| 4. | Тракторист |
| 5. | Кладовщик:  - работа в специализированных материальных складах химикатов, растворителей. нефтепродуктов, смазочных масел, возвратной тары из-под химических веществ |
| 6. | Машинистка:  - постоянно работающая на пишущей машинке |
| 7. | Повар, постоянно работающий у плиты |
| 8. | Рабочие, непосредственно занятые у кондитерских печей и электрожарочных шкафов |
| 9. | Работники, которые постоянно работают на вычислительных машинах |
| 10. | Оператор копировальных и множительных машин |
| 11. | Уборщик мусоропровода  - постоянно занятый на работе в жилых домах (общежитиях) |
| 12. | Уборщик служебных помещений:  - уборка наружных (общественных) уборных и санузлов |
| 13. | Врач, средний и младший медицинский персонал учреждения образования |
| 14. | Маляр  - постоянно занятый:  а) на работах с нитрокрасками пульверизатором при бескамерной окраске в помещениях;  - подготовка поверхностей под окраску с применением бензина, уайтспирита и ацетона:  а) при работе в помещениях и на наружных работах |
| 15. | Слесарь-сантехник |

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА ЗА РАБОТУ

С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА В ЗАВИСИМОСТИ

ОТ УСТАНОВЛЕННОГО ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ КЛАССА

(СТЕПЕНИ) ВРЕДНОСТИ ИЛИ ОПАСНОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДА

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Гигиеническая  классификация  условий труда | Классы условий труда | | | | | | |
| 1-й  класс - опти-  мальные условия труда | 2-й  класс - допус-  тимые  условия труда | 3-й класс - вредные  условия труда | | | | 4-й  класс - опасные условия труда |
| 1-я  сте-  пень  (3.1) | 2-я  сте-  пень  (3.2) | 3-я  сте-  пень  (3.3) | 4-я  сте-  пень  (3.4) |
| Продолжительность дополнительного  отпуска за работу с вредными и  (или) опасными  условиями труда в календарных днях | 0 | 0 | 4 | 7 | 14 | 21 | 28 |

Основание: 1. Статья 157 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 декабря 2007г № 170 «О сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда».

Примечание: дополнительный отпуск и сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется работникам по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, а также только тем работникам, которые заняты в производствах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день, т.е. не менее 80% рабочего времени, установленного законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

Макет коллективного договора

коллективный договор

учреждения образования

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации)

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ,

(наименование организации)

от имени которых выступает первичная профсоюзная организация (далее – Профорганизация), представляющая интересы работников в лице председателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее – Наниматель)

(наименование организации)

в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – Руководитель) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

(Ф.И.О., занимаемая должность)

2. Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы организации образования, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Руководитель признает Профорганизацию единственным полномочным представителем работников организации образования в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения генерального, отраслевого и местного (областного, районного, городского) соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профорганизацией (далее – Стороны).

6. Коллективный договор распространяется на Нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

Действие Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятые, не члены профсоюза и др.), при условии, если они выразили согласие на это в письменной форме.

7. Изменения и дополнения в Договор вносятся с согласия Сторон. Письменное предложение одной из Сторон о внесении изменений и дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на совместном заседании Профорганизации и Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников организации образования.

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 Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

9. При возникновении коллективного трудового спора в трехдневный срок создается примирительная комиссия, которая формируется из представителей Сторон на равноправной основе.

Нейтральным членом комиссии, признаётся лицо не входящее в представительный орган работников и не работающий у данного нанимателя.

10. В течение срока действия настоящего Договора при условии его выполнения Профорганизация воздерживается от забастовок по вопросам, включенным в Договор.

11. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

13. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации образования или профсоюза в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации организации образования заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

14. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Нанимателя – 1 экз., в Профорганизации – 1 экз., направляется в исполком местного Совета (администрацию района, города) для регистрации - 1 экз., 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде организации для ознакомления с ним работников.

15. Настоящий договор вступает в силу с “\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_года (момента подписания или иного дня, установленного сторонами) и действует до “\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_года (заключения нового), но не более трех лет.

16. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) организации образования.

2. Организация, нормирование и оплата труда

17. Наниматель обязуется:

17.1. Утверждать локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ (сменности) и отпусков, расписание учебных занятий, должностные инструкции и другие) по согласованию с Профорганизацией.

17.2. Доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по организации и оплате труда в течение 2-х дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

17.3. При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования.

17.4. Обеспечить условия для предоставления многодетным матерям по их заявлению одного свободного дня в неделю в соответствии со статьёй 265 Трудового кодекса Республики Беларусь и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12.12.2007 №1729.

17.5. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений; учителям, (преподавателям), руководителям кружков, имеющим нагрузку до \_\_\_\_\_ ставок (указываются другие случаи) свободный от учебной работы день для методической работы.

17.6. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы преподавательской, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) учителям, преподавателям, учителям-дефектологам, руководителям кружков (клубов по интересам, коллективов любительских объединений, секций, студий, туристических групп и других), аккомпаниаторам, концертмейстерам, музыкальным руководителям, культорганизаторам производится руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

Предварительное распределение объемов педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется до начала трудовых отпусков в летний период и доводится до сведения работников не менее чем за один месяц до начала учебного года.

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, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, расписанием уроков, графиками работ (сменности).

17.7. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: \_\_\_\_ числа - за первую половину текущего месяца и \_\_\_\_\_ числа - окончательный расчет за предыдущий месяц.

Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

При выплате заработной платы ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нём составных частей заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне их.

17.8. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

17.9. Установить дополнительные меры стимулирования труда молодым специалистам, завершившим обучение с отличием, а также получившим академическую степень магистра, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей.

17.10.Установить работникам суммированный учет рабочего времени.

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

18. Профорганизация обязуется:

18.1. Разъяснять членам коллектива работников содержание нормативных документов по организации и оплате труда, их права и обязанности.

18.2. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду заработной платы. О результатах проверок информировать Руководителя, вносить предложения по устранению недостатков.

18.3. Способствовать укреплению трудовой и производственной дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

18.4. Совместно с Нанимателем провести конкурсы:

на лучший учебный кабинет;

учитель года.

18.5. Содействовать Нанимателю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

18.6. Реализовывать права, предоставленные Профорганизации Положением об аттестации педагогических работников.

19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. Установить в организации пятидневную (шестидневную) рабочую неделю с выходными днями (указать конкретные дни недели).

19.2. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, решаются Нанимателем в пределах его компетенции по согласованию с Профорганизацией.

19.3. Производить премирование работников в строгом соответствии с Положением о премировании, прилагаемом к Договору (Приложение № 1), которое утверждается Нанимателем после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего договора.

Премирование Нанимателя и установление надбавок стимулирующего характера, из средств организации осуществляется соответствующим отделом (управлением) образования по согласованию с соответствующей профорганизации.

19.4. Сэкономленные по фонду заработной платы средства обсчитывать ежемесячно и направлять их на премирование работников в соответствии с законодательством о труде и Положением о премировании (приложение № 1).

19.5. Оказывать материальную помощь в соответствии с Положением (приложение № 2).

19.6. Надбавки работникам устанавливаются в соответствии с Положением (приложение № 3).

19.7. Средства, полученные организацией от приносящей доходы деятельности, направляемые в фонды материального поощрения, производственного и социального развития и используемые на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, на повышение заработной платы работникам организации, расходуются по согласованию с профорганизацией.

19.8. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 процентов установленных ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается в полном объеме.

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

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

19.10. Производить повышение ставок заработной платы (должностных окладов) за работу в специальном (с особым режимом) учреждении (подразделении) в размере до \_\_\_\_ (до \_\_\_\_) ставки первого разряда в месяц в зависимости от степени и продолжительности непосредственного общения с детьми:

учителя (преподаватель), воспитатели – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_%;

помощники воспитателей – \_\_\_\_\_\_%;

заместители директора по учебной и воспитательной работе – \_\_\_\_\_\_%;

и другие – \_\_\_\_\_\_\_%.

19.11. Присвоение соответствующей квалификации непедагогическим работникам осуществляется в следующем порядке:

повара – в аттестационной комиссии при отделе образования (или иное);

медицинские работники – в квалификационной комиссии при районном отделе здравоохранения;

бухгалтера – в аттестационной комиссии при отделе образования (учреждения) и так далее.

19.12. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленной настоящим коллективным договором Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Персональная ответственность Нанимателя за несвоевременные выплаты заработной платы работникам предусматривается в контракте (трудовом договоре), заключаемом с Нанимателем органом уполномоченным управлять государственным имуществом.

3. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства

20. Наниматель обязуется:

20.1. Локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции работников, графики трудовых отпусков, графики работ (сменности) и др.) утверждать по согласованию с Профорганизацией.

20.2. При приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и технике безопасности, правилами внутреннего трудового распорядка, Договором, соглашением, проводить вводный инструктаж по охране труда.

20.3. Приглашать председателя Профорганизации на все совещания, проводимые Нанимателем.

20.4. Информировать коллектив работников своевременно об изменениях в законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли.

20.5. Направлять Профорганизации проекты документов, регулирующие жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования и ознакомления.

21. Профорганизация обязуется:

21.1. Осуществлять силами правовой и технической инспекциями труда и общественными инспекторами по охране труда в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в организации образования.

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

21.3. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

21.4. Обеспечить полную гласность в работе Профорганизации.

21.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профорганизацией, рассматривать на заседаниях Профорганизации в двухдневный срок после их представления Нанимателю.

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. Проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде в организации образования с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профорганизации с участием представителей Нанимателя.

22.2. Предоставлять работнику, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

22.3. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в удобное время:

работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;

работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

супругам, работающим в одном организации, по их заявлению одновременно;

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь;

работникам, ставшим инвалидами в следствие катастрофы на ЧАЭС;

работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах;

работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации, первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии и в других случаях;

22.4. Предоставлять работникам, успешно обучающимся без отрыва от производства в аспирантурах, учреждениях, обеспечивающих получение среднего и высшего образования по вечерней или заочной форме обучения, гарантии, предусмотренные статьями 215-220 Трудового кодекса.

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

22.6. По письменному заявлению работника в обязательном порядке предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

бракосочетания работника или его детей;

рождения ребенка (внуков) – \_\_\_\_\_ дней;

смерти члена семьи – \_\_\_\_\_ дня без учета дороги;

первый учебный день детей (1-4 кл.) или внуков-первоклассников – 1 день;

юбилейных дат (50, 55 и 60) – один день и так далее.

22.7. Изменение существенных условий труда (гарантии, режим работы, распределения учебной нагрузки, присвоение разряда) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Нанимателем по согласованию с Профорганизацией.

Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются Профорганизацией, комиссий по трудовым спорам.

22.8. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 1 апреля (иного срока) и доводится до сведения всех работников.

22.9. Наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

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

22.10. Устанавливать поощрительные отпуска всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) за счет собственных средств Нанимателя (приложение № \_\_).

22.11. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет собственных средств Нанимателя (приложение № \_\_).

22.12. Устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации отрасли за счет собственных средств Нанимателя (приложение № \_\_).

22.13. Работа в выходные и праздничные дни допускается по предложению Нанимателя и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия Нанимателя с обязательным оформлением приказа, уведомлением Профорганизации и последующим предоставлением другого дня отдыха или оплатой в повышенном размере.

К работе в выходные и праздничные дни привлекать работников без их согласия только в исключительных случаях, установленных статьей 143 Трудового кодекса.

22.14. 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 работе, заработной плате, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

4. Гарантии занятости

23. Наниматель обязуется:

23.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

23.2. Сокращение классов, групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профорганизацией.

23.3. Уведомлять Профорганизацию не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника имущества организации, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профорганизацией и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

24. Профорганизация обязуется:

24.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением, высвобождаемым работникам компенсаций.

24.2. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

24.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу до \_\_\_\_\_базовых величин из средств профсоюзного бюджета.

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42 Трудового кодекса и пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профорганизации образования, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профорганизации.

25.2. При сокращении численности или стажа 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:

работникам, являющимися единственными кормильцами в семье;

семейным при наличии двух и более иждивенцев;

имеющим непрерывный стаж работы в организации 15 (20, 25) лет;

получившим травму или профзаболевание на производстве;

работникам, которым до пенсии осталось 5 (1,2,3,4) лет;

женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу;

работникам, избранным в состав профсоюзных органов, комиссий по трудовым спорам и другие.

25.3. Наниматель имеет право с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении работника по сокращению численности или штата, ликвидации организации выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

25.4. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата проводить только после следующих упреждающих мер:

- заполнение вакансий;

- увольнение совместителей;

(указать другие меры).

25.5. В период предупреждения работника о сокращении предоставлять ему социальный отпуск один день в неделю без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы по договоренности с Нанимателем.

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

25.7. Сохранять за высвобождаемыми работниками место в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами соцкультбыта на прежних условиях.

25.8. Заключение контрактов с работниками, трудовые договора с которыми заключены на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за 1 месяц до заключения контракта. Наниматель в день предупреждения о заключении контракта вручает работнику проект контракта в письменном виде.

25.9. Определить следующие категории работников, на которые не может быть распространена контрактная форма найма:

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

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

Установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет Наниматель с согласия работника обязан:

- продлить срок контракта до достижения ребенком возраста пяти лет;

- в случае истечения пятилетнего срока контракта заключить новый контракт до достижения ребенком возраста пяти лет.

25.11. Продлевать, заключать контракты с работниками предпенсионного возраста (женщины – 50 лет, мужчины – 55 лет), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

25.12. Установить, что контракты с одинокими женщинами, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери, заключаются на срок не менее 5 лет.

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

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

25.15. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику – члену профсоюза Наниматель обязан согласовать с Профорганизацией.

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

состояние здоровья;

пенсионный возраст;

избрание на выборную должность;

перевода мужа или жены на работу в другую местность, переезда в другую местность;

необходимости ухода за больными (инвалидами) родственниками, супругами;

уход за детьми в возрасте до 14 лет;

изменение семейного положения;

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

другие случаи.

25.17. Установить, что с молодыми специалистами, прибывшими на работу по направлению после окончания государственного учреждения образования, контракты при приеме на работу могут быть заключены только с их письменного согласия.

25.18. Установить, что Наниматель и работник обязаны информировать друг друга за один месяц до истечения срока контракта о намерении продлить (не продлевать) контракт.

25.19. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет) не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1 – 3 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь.

25.20. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли).

25.21. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию.

25.22. Руководитель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника в случаях:

нарушения Нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения;

выхода на пенсию;

состояния здоровья;

увольнения в порядке перевода;

переезда в другую местность;

увольнения по уходу за ребенком до достижения им возраста 14 лет;

другие случаи.

25.23. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся, обучающихся на дневных отделениях учреждений образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

25.24. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под подпись с коллективным договором, соответствующим соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, действующими в организации

5. Охрана труда

26. Руководитель обязуется:

26.1. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителя учреждения образования (Приложение № \_\_\_).

26.2. Организовать кабинет или уголки по охране труда в учреждении образования.

26.3. Осуществлять беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в учреждение образования для проведения проверок охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

26.4. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров на профессиональный допуск с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение №\_\_\_).

26.5. Каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности предоставлять полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

26.6. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов.

26.7. К началу учебного года привести помещения учреждения образования в соответствии с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда работников и обучения учащихся и воспитанников.

26.8. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осеннее-зимних условиях.

26.9. Оказывать единовременную материальную помощь семьям работников, погибших на производстве.

27. Профорганизация обязуется:

27.1. Осуществлять систематический общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда.

27.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утверждать составы общественных комиссий по охране труда, проводить обучение актива по вопросам охраны труда.

27.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования.

27.4. Принимать участие в отраслевом смотре-конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

27.5. Периодически (один раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Руководителя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации.

27.6. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда отраслевого профсоюза.

27.7. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших.

27.8. Осуществлять постоянный общественный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. Осуществлять периодический контроль (многоступенчатый) за соблюдением законодательства об охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда, проведение Дней охраны труда.

28.2. Все локальные нормативные правовые акты по вопросам охраны труда принимать нанимателю (уполномоченному должностному лицу нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения образования.

28.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № \_\_\_);

бесплатным обеспечением работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами (Приложение № \_\_\_);

бесплатным обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № \_\_\_).

28.4. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда:

дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда (Приложение № \_\_\_);

доплаты в повышенном размере за работу с вредными условиями труда (Приложение №\_\_\_\_\_\_);

сокращенная продолжительность рабочего времени за работу с вредными условиями труда (Приложение №\_\_\_\_).

28.5. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее \_\_\_\_\_ часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на эти периоды средней заработной платы.

28.6. Поощрять за активную работу лучших общественных инспекторов по охране труда по итогам года (месяца, квартала) в размере до \_\_\_\_\_ базовых величин.

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

29. Руководитель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с опасными и вредными условиями труда.

30. Профорганизация обязуется:

30.1.Установить постоянный общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профорганизации, по итогам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

30.2. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в профсоюзной организации.

30.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организации образования.

30.4. Провести День пожилых людей, семейные вечера отдыха, посвященные Дню Учителя, 8 Марта, Новогодний огонек. Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов труда и пенсионеров.

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределением жилой площади производить совместным решением Нанимателя и Профорганизации в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Беларусь. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники назначенные Нанимателем по согласованию с Профорганизацией. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

31.2. Всемерно способствовать получению работниками кредитов на строительство индивидуальных жилых домов, кооперативных квартир, садовых домиков.

31.3. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

7. Правовые гарантии деятельности

профорганизации и его профсоюзного актива

32. Наниматель обязуется:

32.1. Беспрепятственно представлять Профорганизации информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации, прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

32.2. Рассматривать по представлению Профорганизации обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

32.3. Обеспечить материальные условия для деятельности профсоюзной организации (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

32.4. Обеспечить безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» и нормами Устава Белорусского профессионального союза работников образования и науки одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов в размерах, установленных руководящими органами профсоюза.

32.5. Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся и др.) председателю Профорганизации определяются только с его согласия.

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

32.7. Сохранить за работниками, избранными в вышестоящие профсоюзные органы с отрывом от производства, право состоять на учете для улучшения жилищных условий по месту прежней работы.

32.8. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности профсоюзной организации.

33. Профорганизация обязуется:

33.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде.

33.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами.

33.3.Устанавливать за счет средств профсоюзного бюджета одноразовые поощрительные выплаты обучающимся за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзной организации.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Распространять действие Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), по письменному заявлению этих работников.

34.2. Профсоюзным активистам – членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством Республики Беларусь на условиях, предусмотренных настоящим Договором, свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

Освобожденным выборным профсоюзным работникам в случае их не избрания предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с согласия работника – другая равноценная работа (должность).

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

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

34.4. Устанавливать председателю Профорганизации за выполнение общественной работы в интересах коллектива работников надбавку до 50% ставки (оклада). При этом общая сумма выплат по надбавкам не должна превышать 50% ставки (оклада).

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

34.6. Председатель Профорганизации освобождается на\_\_\_\_ часов в неделю от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

34.7. Общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденные председатель и члены Профорганизации проводят в свободное от работы время.

34.8. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профкома и не освобожденных от работы, допускается с письменного согласия профкома, а председателя профкома только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям подпункта 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профорганизации.

34.9. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям подпункта 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

34.10. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса с представителями профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективному договору, общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, а также привлечение их к дисциплинарной ответственности допускается с согласия Профорганизации.

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

34.12. Увольнение по инициативе нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

34.13. Обеспечить материальные условия для деятельности профсоюзного комитета (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

32.4. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Белорусского профессионального союза работников образования и науки в размерах, установленных руководящими органами отраслевого профсоюза одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

8. Защита интересов работников

при проведении приватизации

35. Профорганизация обязуется:

35.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации образования, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

35.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности.

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

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организации образования, проводятся предварительные переговоры с Профорганизацией с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

36.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за организацией образования, допускается с уведомлением Профорганизации.

36.3. Передача, сдача в аренду имущества, принадлежащего организации образования, допускается с согласия Профорганизации.

9. Организация выполнения Договора

и контроль за его выполнением.

Ответственность сторон за невыполнение

(нарушение) условий Договора

37. Руководитель обязуется:

37.1. Рассматривать предложения Профорганизации по устранению недостатков в выполнении Договора в недельный срок и давать Профорганизации мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Каждая из сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

38.2. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

38.3. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания (приложение № 1).

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

38.4. Довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его выполнению.

38.5. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профорганизацией, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

38.6. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

38.7. Анализ выполнения Договора проводится ежеквартально комиссией в составе 6 человек (по 3 человека с каждой стороны).

Не менее двух раз в год (в мае и декабре) проводить проверку выполнения Договора (с составлением акта), итоги рассматривать на расширенных заседаниях Профорганизации с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профорганизации на общем собрании коллектива работников.

Договор подписан “\_\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_ года

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Одобрен на собрании коллектива работников

« »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

10. Перечень положений и приложений,

которые включаются в коллективные договоры

Порядок распределения объемов педагогической нагрузки (включая часы преподавательской, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) учителям, преподавателям, учителям-дефектологам, руководителям кружков (клубов по интересам, коллективов любительских объединений, секций, студий, туристических групп и других), аккомпаниаторам, концертмейстерам, музыкальным руководителям, культорганизаторам.

Сроки выплаты заработной платы (не реже 2-х раз в месяц).

Виды поощрений за успехи в труде и порядок их применения.

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

Источники и порядок оказания материальной помощи работникам;

Перечень должностей работников, имеющих право на повышение тарифных ставок (окладов) в специальных (с особым режимом) организациях (подразделениях) системы Министерства и размер этого повышения в зависимости от степени общения с детьми;

Перечень должностей, по которым устанавливаются доплаты компенсационного характера;

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

Порядок установления дополнительной оплаты за отдельные виды труда и ее размеры;

Перечень работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени с указанием учетного периода;

Перечень работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;

Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых в соответствии с результатами аттестации рабочих мест дает право на установление доплаты;

Порядок присвоения соответствующей квалификации непедагогическим работникам;

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в связи с вредными условиями труда;

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение молока в связи с вредными условиями труда;

Перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами;

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам;

План мероприятий по охране труда;

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, которым устанавливается дополнительный отпуск до 7 календарных дней;

Перечень профессий и должностей работников (видов работы) для которых обязательно прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

Перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты средств индивидуальной защиты;

Случаи расторжения трудового договора с работниками по инициативе нанимателя с согласия профсоюзного комитета, случаи досрочного расторжения контрактов с работниками с предварительного уведомления профсоюзного комитета;

Случаи расторжения трудового договора по желанию работников до истечения сроков предупреждения;

Порядок участия профсоюзного комитета в заключении контрактов с работниками;

Случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению сторон;

Случаи предоставления трудовых отпусков за первый год работы по желанию работников до истечения шести месяцев работы;

Порядок, условия предоставления всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) поощрительных отпусков

Порядок, условия предоставления дополнительных отпусков за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации отрасли;

Случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

Условия, порядок предоставления работникам социальных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 30 календарных дней;

Случаи обязательного переноса (продления) трудового отпуска по просьбе работника;

Условия разделения отпуска более чем на две части, обстоятельства отзыва работника из отпуска;

Правовые гарантии деятельности профсоюза и профсоюзного актива;

Материальные условия для деятельности профсоюзных комитетов, которые обеспечивают наниматели (безвозмездное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средства связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.);

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

/\_\_\_\_\_/% на расчетный счет профкома (райгоркома) №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ отделении банка;

Персональный состав примирительных комиссий на случай возникновения коллективных трудовых споров может быть определен предварительно (ст.380ТК).

Ответственность Сторон за невыполнение коллективного договора.

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказ Руководителя

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№ \_\_\_

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование организации)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 №6, Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002 №13.

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

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

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

средства от внебюджетной деятельности организации в размерах, предусмотренных законодательством;

благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников.

2. Порядок премирования.

2.1. Премирование работников производится ежемесячно исходя из их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ.

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

2.3. Премия конкретному работнику начисляется на должностной оклад (тарифную ставку) с учетом дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, установленных законодательством Республики Беларусь и предельными размерами не ограничивается.

2.4. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя организации, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением. Копии приказов вывешиваются для ознакомления с ними всех работников.

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

2.6. Премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

социальных отпусков ;

повышения квалификации;

за другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь сохраняется средняя заработная плата.

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

2.8. Премирование руководителя организации осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании положения.

3. Показатели, условия, и размеры премирования

3.1. Показатели премирования для всех категорий работников (размеры указываются в конкретном процентном выражении):

3.1.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.1.2. качественное выполнение учебных планов и программ, планов работы на соответствующий период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.1.3. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.1.4. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.1.5. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.1.6. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции и другие мероприятия) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.1.7. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.2. Показатели премирования могут быть установлены для каждой категории работников (руководителя, их заместители, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал).

3.3. При премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели (размеры указываются в процентном выражении):

3.3.1. для руководителей, их заместителей учреждения:

3.3.1.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомствнного и других видов контроля \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.2. качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов учебно-воспитательного процесса \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.3. создание условий для творческого труда педработников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.4. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.5. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций \_\_;

3.3.1.6. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.7. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.8. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.9. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.10. соблюдение норм служебной и профессиональной этики \_\_\_\_\_\_;

3.3.1.11. обеспечение сохранности государственного имущества \_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.12. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.13. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.14. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.15. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.1.16. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2. для педагогических работников:

3.3.2.1. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.2. за результативное участие учащихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.3. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.4. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом \_\_;

3.3.2.5. за результативность работы кружков, факультативов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.6. за работу по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.7. за эффективное участие в районных (городских) мероприятиях \_;

3.3.2.8. за накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.9. за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.10. за работу по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.11. за обобщение передового опыта \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.12. за успешную организационно-методическую работу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.13. за выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива работников (по решению руководителя, методического объединения, профкома) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.14. за внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.15. за разработку и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.16. за работу с одаренными учащимися \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.2.17. другое (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

для учебно-вспомогательного персонала:

3.3.3.1. организация работы по сохранности учебников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.3.2. своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями, преподавателями \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.3.3. участие в воспитательных мероприятиях \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.3.4. оборудование аудиторий, лабораторий наглядными пособиями \_\_\_\_;

3.3.3.5. поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений \_\_\_\_;

3.3.3.6. обеспечение работы приемных комиссий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.3.7. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ \_\_\_\_\_;

3.3.3.8. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования \_\_\_\_;

3.3.3.9. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей \_\_\_;

3.3.3.10. экономия материальных и энергетических ресурсов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.3.11. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году \_\_\_\_;

3.3.3.12. и другие (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

для обслуживающего персонала:

3.3.4.1. вклад в оснащение учебно-методической базы организации \_\_\_\_\_;

3.3.4.2. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.4.3. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.4.5. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.4.6. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.4.7. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.4.8. экономия ресурсов  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3.4.9. обеспечение работы приемных комиссий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Показатели снижения премии

4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

4.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

4.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору \_\_\_\_\_\_;

4.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами \_\_\_\_\_\_\_;

4.6. случаи детского травматизма, произошедших в учебное время \_\_\_\_\_\_\_;

4.7. неаккуратное ведение документации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

4.8. нарушение трудовой дисциплины \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

4.9. дисциплинарное взыскание (замечание) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

4.10. невыполнение (нарушение) условий коллективного договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5. Лишение премии на 100% в случаях:

5.1. дисциплинарное взыскание (выговор);

5.2. за прогул без уважительной причины;

5.3. при невыполнении обязательств по коллективному договору;

5.4. нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

5.5. нарушения правил охраны труда и техники безопасности;

5.6. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;

5.7. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

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

Примечание: в учреждениях могут создаваться комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования из равного числа представителей нанимателя и профсоюза *(разработать Положение о комиссии).*

Приложение № 2

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной

помощи работникам

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование организации)

На оказание материальной помощи работникам направляются:

бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы штатных работников по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6);

средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;

благотворительные средства, полученные на эти цели.

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

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

3.1. рождение ребенка \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.2.бракосочетание работника \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.3. вследствие стихийного бедствия \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.4. при несчастных случаях в семье работника \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.5.смерти работника \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.6. смерти близкого родственника работника

(муж, жена, родители и др.) \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.7. продолжительной болезни работника (свыше 1 месяца)\_\_\_\_\_\_\_;

3.8. малообеспеченным семьям \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.9. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.10. семьям, воспитывающим детей одним из родителей \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.11. при проведении лечения, на частичную оплату

путевок для работников \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.12. в связи с круглыми датами в жизни работника \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.13. оздоровления работников и их детей \_\_\_\_\_\_\_\_;

3.14. в других обстоятельствах (указать). \_\_\_\_\_\_\_\_.

4. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, полугодия, квартала, распределяются между работниками в равных долях (пропорционально заработку, ставкам заработной платы или иное).

5. Материальная помощь руководителю оказывается из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения.

Приложение № 3

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления

надбавок стимулирующего характера

к окладам (ставкам) работникам

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование организации)

1. Общие положения

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

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

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

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

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

1.6. Надбавки руководителю организации устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с положением.

2. Порядок и условия установления надбавок

к окладам (ставкам) работников

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

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

2.2.1. для заместителей руководителя и педагогических работников:

2.2.1.1 за разработку, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.2.1.2 активное участие в методической и экспериментальной работе  \_\_\_\_;

2.2.1.3 применение новаторских подходов, форм и методов работы  \_\_\_\_;

2.2.1.4 качественную подготовку учебных кабинетов, классов и т.д. к началу учебного года \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.2.1.5 разработку образовательных стандартов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.2.1.6 активную работу по перспективному развитию организации и творческому сотрудничеству с другими организациями \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.2.2. для служащих:

2.2.2.1 своевременное и полное оформление материалов передового опыта, организация выставок \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.2.2.2  другое (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

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

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

2.4.1. для заместителей руководителя и педагогов:

2.4.1.1 достижение стабильных результатов в успеваемости учащихся, соблюдение ими учебной и трудовой дисциплины, уровня воспитанности \_\_\_;

2.4.1.2 проведение открытых уроков с учащимися \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.1.3 за подготовку победителей, олимпиад, конкурсов, турниров, соревнований \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.1.4 достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с учащимися \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.15. участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработки учебных и методических пособий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.1.6 участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.1.7 достижения наивысших результатов по итогам учебного года \_\_\_\_\_;

2.4.1.8 педагогам, работающим по авторским методикам и другим (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.4.2. для служащих :

2.4.2.1 участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.2.2. развитие и обновление материально-технической базы \_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.2.3 улучшение условий труда и учебы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.2.4 качественное и оперативное исполнение функциональных обязанностей \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.4.2.5 другое (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

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

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

2.6. Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ:

2.6.1. для заместителей руководителя и педагогических работников, служащих:

2.6.1.1 выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.1.2 выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.1.3 обеспечение сохранности имущества \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.1.4. работа по профилактике преступлений и правонарушений \_\_\_\_\_;

2.6.1.5 охрана труда и техники безопасности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.1.6 работа с детьми-сиротами, учащимися по опеке \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.6.1.7 общественная работа в интересах коллектива работников \_\_\_\_\_\_;

2.6.1.8 другое (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

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

2.7.1 выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.7.2 объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность  \_\_\_;

2.7.3 качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.7.4 стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2.7.5 другие факторы (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Одобрено на профсоюзном собрании

Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

Примечание: в организации могут создаваться комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования из равного числа представителей нанимателя и профсоюза *(разработать Положение о комиссии).*

Приложение № 4

ПЛАН

мероприятий по охране труда

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№  п/п | Наименование (содержание) мероприятий по охране труда | Стоимость выполнения мероприятий | | Сроки выполнения мероприятий | Ответственные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность мероприятий | Примечания |
| Планируемая | Фактическая |

Основание: постановление Министерства труда Республики Беларусь от 23.10.2000 г. № 136.

Примечание: данное наименование приложения введено вместо понятия

«Соглашение по охране труда», в связи с тем, что в соответствии с действующими в настоящее время нормативными

актами по охране труда такое понятие не применяется.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 5

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

имеющих право на бесплатное

получение средств индивидуальной

защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №№  п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств  индивидуальной защиты | Срок  носки в месяцах | Количество  комплектов |
| 1. | Архивариус | Халат хлопчатобумажный или халат вискозно-лавсановый | 12 |  |
| 2. | Водитель автомобиля | Костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками двупалые  *При работе на автобусе и легковом автомобиле выдаются*:  Халат хлопчатобумажный вместо костюма хлопчатобумажного  Перчатки хлопчатобумажные  *Водителям всех автомобилей, работающих на этилированном бензине, на время работы на линии дополнительно выдаются:*  Фартук резиновый с нагрудником Перчатки резиновые  Нарукавники хлорвиниловые | 12  12  1  24  12  Дежурный До износа  Дежурные |  |
| 3. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | 12 |  |
| 4. | Дворник | Костюм хлопчатобумажный  Фартук хлопчатобумажный с нагрудником  Ботинки кожаные  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  *Зимой дополнительно:*  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь  *В остальное время года дополнительно:*  Плащ непромокаемый  Сапоги резиновые | 12  12  12  2  36  36  48  24  36  24 |  |
| 5. | Заведующий камерой хранения | Халат хлопчатобумажный  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | 12  6 |  |
| 6. | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный или вискозно-лавсановый | 12 |  |
| 7. | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажный  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | 12  3 |  |
| 8. | Лаборант | Халат хлопчатобумажный  Фартук прорезиненный с нагрудником  Перчатки резиновые  Очки защитные  *При выполнении работ с кислотами дополнительно:*  Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного  Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые  Сапоги резиновые или ботинки кожаные  Противогаз | 12  Дежурный  До износа  До износа  12  Дежурные  12  До износа |  |
| 9. | Лифтер | Халат хлопчатобумажный | 12 |  |
| 10. | Мастер производственного обучения, постоянно занятый работой в механических слесарных и столярных мастерских | Очки защитные  Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный | До износа  12 |  |
| 11. | Мастер производственного обучения, постоянно работающий на наладке, разборке, вождении транспортных средств | Комбинезон хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный  Рукавицы хлопчатобумажные  *При мойке машин дополнительно:*  Фартук прорезиненный с нагрудником  Нарукавники клеенчатые  Сапоги резиновые  Перчатки резиновые | 18  3  Дежурный  Дежурные  Дежурные  Дежурные |  |
| 12. | Машинист (кочегар) котельной | Костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные или сапоги кирзовые  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками или брезентовые  Очки защитные  *На наружных работах зимой дополнительно:*  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 12  12  1  До износа  36 |  |
| 13. | Оператор заправочной станции | *При выполнении работ по заправке автомобилей топливом и маслом:*  Халат хлопчатобумажный  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  *При выполнении работ с этилированным бензином дополнительно:*  Фартук резиновый  Сапоги резиновые  Перчатки резиновые  *На наружных работах зимой дополнительно:*  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь  *В остальное время года дополнительно:*  Плащ непромокаемый  Халат хлопчатобумажный | 12  6  12  12 до износа  36  36  48  24  Дежурный  12 |  |
| 14. | Подсобный рабочий (при наличии мусоропровода) | Костюм брезентовый  Сапоги кирзовые  Сапоги резиновые  Рукавицы брезентовые  Перчатки резиновые  Каска защитная  *На наружных работах зимой дополнительно:*  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | 12  48  12  3  До износа  Дежурная  18  18 |  |
| 15. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный  Фартук прорезиненный с нагрудником  Берет хлопчатобумажный или колпак хлопчатобумажный  Сапоги резиновые  Перчатки резиновые | 12  Дежурный  6  12  До износа |  |
| 16. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Рукавицы х/б с накладками  Перчатки резиновые  Очки защитные  *На наружных работах зимой дополнительно:*  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 12  12  1  До износа  До износа  36 |  |
| 17. | Слесарь-ремонтник | Костюм хлопчатобумажный  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Ботинки кожаные  *На наружных работах дополнительно:*  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь | 12  1  12  36  36  48  24 |  |
| 18. | Сторож (вахтер) | Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный  *На наружных работах дополнительно:*  Ботинки кожаные или сапоги кирзовые  Плащ с капюшоном  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь  Рукавицы ватные  Полушубок | 12  12  12  36  36  48  24  24  дежурный |  |
| 19. | Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажный  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Фартук прорезиненный  *При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:*  Сапоги резиновые или полусапоги резиновые  перчатки резиновые | 12  2  Дежурный  12  До износа |  |
| 20. | Воспитатель | Халат хлопчатобумажный | 12 | 3 |
| 21. | Буфетчица | Халат или куртка хлопчатобумажные  Шапочка или косынка хлопчатобумажные  Фартук с нагрудником хлопчатобумажный  Тапочки кожаные | 12  6  6  12 | 3  3  3  1 |
| 22. | Заведующая столовой, заведующая производством | Халат или куртка хлопчатобумажные  Шапочка или косынка хлопчатобумажные  Фартук хлопчатобумажный | 12  6  6 | 4  3  3 |
| 23. | Кухонный рабочий | Куртка хлопчатобумажная  Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой  Колпак или косынка хлопчатобумажные  Перчатки резиновые | 12  6  6  До износа | 4  3  3 |
| 24. | Мойщик посуды, машинист моющих машин | Куртка хлопчатобумажная  Шапочка или косынка хлопчатобумажные  Фартук клеенчатый  Перчатки резиновые | 12  6  6  До износа | 4  3  2 |
| 25. | Повар | Халат или костюм хлопчатобумажные  Фартук хлопчатобумажный  Шапочка или косынка хлопчатобумажные  Туфли или тапочки кожаные | 12  6  6  12 | 4  3  3  2 |

Основание: 1 Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2 Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 110 от 22.09.2006 г.

3 Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства образования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999 г.

4 Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008г.

5 Постановление Министерства Республики Беларусь от 13.11.2000 г. № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 6

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

при работе с которыми в

профилактических целях

показано употребление молока

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №№  п/п | Наименование  профессии, должности | Вредные вещества, имеющиеся  на рабочем месте | Пункт Перечня вредных веществ |
| 1. | Маляр | Ароматические углеводороды,  ацетон | п.1, п.11 |
| 2. | Электрогазосварщик | Соединения марганца | п.35 |
| 3. | Работники бассейнов | Галогенопроизводные углеводороды жирного ряда (хлорпроизводные) | п.2 |
| 4. | Машинист (кочегар) котельной | Сернистый ангидрид, окись азота, сажа | п.23, п.26. п.52 |

Основание: 1 Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2 Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами» от 27.02.2002 г. № 260.

3 Перечень вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты и Министерства здравоохранении от 19.03.2002 г. № 34/12.

Примечание: молоко выдается работнику по 0,5 литра за рабочий день (смену) независимо от его продолжительности при фактической занятости работника с вредными веществами не менее 0,5 рабочего дня (смены), установленного законодательством.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 7

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

занятых на работах с вредными и

опасными условиями труда, а также

на работах, связанных с загрязнением

кожных покровов, которые должны

обеспечиваться смывающими и

обезвреживающими средствами

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессий и  должностей, работ | Выдаваемое средство и количество |
| Водитель автомобиля | Мыло, 400 гр. |
| Дворник | Мыло, 400 гр. |
| Лифтер | Мыло, 400 гр. |
| Машинист (кочегар) котельной | Мыло, 400 гр. |
| Уборщик служебных помещений | Мыло, 400 гр. |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Мыло, 400 гр. |
| Электрогазосварщик | Мыло, 400 гр. |
| Другие |  |

Основание: 1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

Примечание: мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 8

СПИСОК ПРОФЕССИЙ

(ДОЛЖНОСТЕЙ)

работающих, подлежащих

периодическим медосмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессия (должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра |
| Кочегар котельной | Приложение 1  1.1.30. Углерода оксид  2.7.Пыль растительного происхождения (древесины, торфа и другого) | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз в два года  1 раз в три года |
| Электрогазосварщик  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сварочных работ) | Приложение 1  3.8. Сварочные аэрозоли: содержащие марганец, никель, хром, соединения фтора, бериллий, свинец и прочее; в сочетании с газовыми компонентами (озон, оксид азота и углерода)  Приложение 2  1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1.3м и более) |  | 1 раз в год  1 раз в год |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Приложение 1  4.2.2. Электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц); электростатическое и постоянное поле; электромагнитное поле широкополосного спектра частот | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз в два года  1 раз в три года |
| Водитель  Тракторист  Мастер производственного обучения | Приложение 1  4.3.1. Локальная вибрация  4.3.2. Общая вибрация  4.3.3. Производственный шум | 3.1.. 3.2.  2 | 1 раз в два года  1 раз в три года |
| Дворник | Приложение 1  4.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 С и более;  На открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 С и ниже |  | 1 раз в год |
| Повар  Шеф-повар  Кухонный рабочий | Приложение 1  4.8. Повышенная температура воздуха более чем на 4 С выше верхней границы допустимого уровня |  | 1 раз в год |
| Секретарь | Приложение 1  5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями  5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз в два года  1 раз в три года |
| Уборщик служебных помещений  Помощник воспитателя | Приложение 2  Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)  Приложение 1  5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали) | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз в год  1 раз в два года  1 раз в три года |
| Слесарь-сантехник  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ) | Приложение 1  5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз в два года  1 раз в три года |
| Оператор ЭВМ  Инженер-программист  Иные работники, работающие на ЭВМ | Приложение 1  5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз в два года  1 раз в три года |
| Преподаватели  Воспитатели дошкольных учреждений | Приложение 1  5.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю | 3.1.. 3.2.  2 | 1 раз в два года  1 раз в три года |
| Сторож  вахтер | Приложение 2  10. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия |  | 1 раз в два года |
| Учитель технического труда  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений  Мастер производственного обучения | Приложение 2  12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках) |  | 1 раз в два года |
| Помощник воспитателя  (при работе в ночные смены) | Приложение 2  17. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц) |  | 1 раз в два года |
| Работники пищеблоков, буфетов, торговли | Приложение 3  2. Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации |  | 1 раз в год |
| Работники учреждений образования (ВУЗы, ССУЗы, школы), учреждений спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | Приложение 3  4. Работы в учреждениях образования, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей и молодежи |  | 1 раз в год |
| Работники сезонных оздоровительных организаций с круглосуточным пребыванием детей | Приложение 3  5. Работы в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей |  | 1 раз в год |
| Работники учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждений, круглогодичных санаторно-курортных оздоровительных организаций | Приложение 3  6. Работы в учреждениях. Обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, связанные с непосредственным обслуживанием детей |  | 1 раз в год |
| Работники гостиниц, общежитий | Приложение 3  9. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей |  | 1 раз в год |

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

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

3.*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.

Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих», утвержденная Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.04.2010г. № 47

Примечание: в соответствии с п.12 «Перечня платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения» «Положения о порядке оказания платных медицинских услуг гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения», утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 182 от 10.02.2009 г. профилактические осмотры работников учреждений, финансируемых из бюджета, за исключением работников структурных подразделений указанных учреждений, созданных для осуществления предпринимательской деятельности, оказываются государственными учреждениями здравоохранения бесплатно.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 9

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

которым предоставляется дополнительный

отпуск, устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени в связи

с вредными условиями труда

|  |  |
| --- | --- |
| №№  п/п | Наименование профессий  и должностей |
| 1. | Водитель автомобиля:  - работа на автомобилях грузоподъемностью:  а/ от 1,5 до 3 т  б/ от 3 т и выше  - работа на служебных автобусах по утвержденному графику |
| 2. | Слесарь по ремонту автомобилей  - ремонт автомобилей, работающих на этилированном бензине |
| 3. | Электрогазосварщик  - работа в помещениях  - наружные работы |
| 4. | Тракторист |
| 5. | Кладовщик:  - работа в специализированных материальных складах химикатов, растворителей. нефтепродуктов, смазочных масел, возвратной тары из-под химических веществ |
| 6. | Машинистка:  - постоянно работающая на пишущей машинке |
| 7. | Повар, постоянно работающий у плиты |
| 8. | Рабочие, непосредственно занятые у кондитерских печей и электрожарочных шкафов |
| 9. | Работники, которые постоянно работают на вычислительных машинах |
| 10. | Оператор копировальных и множительных машин |
| 11. | Уборщик мусоропровода  - постоянно занятый на работе в жилых домах (общежитиях) |
| 12. | Уборщик служебных помещений:  - уборка наружных (общественных) уборных и санузлов |
| 13. | Врач, средний и младший медицинский персонал учреждения образования |
| 14. | Маляр  - постоянно занятый:  а) на работах с нитрокрасками пульверизатором при бескамерной окраске в помещениях;  - подготовка поверхностей под окраску с применением бензина, уайтспирита и ацетона:  а) при работе в помещениях и на наружных работах |
| 15. | Слесарь-сантехник |

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА ЗА РАБОТУ

С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА В ЗАВИСИМОСТИ

ОТ УСТАНОВЛЕННОГО ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ КЛАССА

(СТЕПЕНИ) ВРЕДНОСТИ ИЛИ ОПАСНОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДА

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Гигиеническая  классификация  условий труда | Классы условий труда | | | | | | |
| 1-й  класс - опти-  мальные условия труда | 2-й  класс - допус-  тимые  условия труда | 3-й класс - вредные  условия труда | | | | 4-й  класс - опасные условия труда |
| 1-я  сте-  пень  (3.1) | 2-я  сте-  пень  (3.2) | 3-я  сте-  пень  (3.3) | 4-я  сте-  пень  (3.4) |
| Продолжительность дополнительного  отпуска за работу с вредными и  (или) опасными  условиями труда в календарных днях | 0 | 0 | 4 | 7 | 14 | 21 | 28 |

Основание: 1. Статья 157 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 декабря 2007г № 170 «О сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда».

Примечание: дополнительный отпуск и сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется работникам по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, а также только тем работникам, которые заняты в производствах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день, т.е. не менее 80% рабочего времени, установленного законодательством.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Приложение № 10

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

которым предоставляются доплаты за

работу во вредных и (или) опасных

условиях труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№  п/п | Код и наименование профессии, должности  (вида работ) по ЕТКС | Вредные и опасные производственные факторы |
| 1. | Лаборант химии  23157 | а) вредные вещества в воздухе рабочей зоны;  б) эмоциональное  напряжение;  в) физиологический  дискомфорт |
| 2. | Работники, работающие за дисплеями ЭВМ  16199 | а) напряженность электромагнитного и электростатического полей;  б) напряженность зрительного анализатора;  в) микроклимат в помещении;  г) шум |
| 3. | Повар  16675 | а) вредные вещества в воздухе рабочей зоны;  б0 микроклимат в помещении:  - температура воздуха;  - относительная влажность;  - интенсивность инфракрасного (теплового) излучения;  в) рабочая поза и перемещение в пространстве;  г) эмоциональное напряжение |
| 4. | Кочегар котельной  13786 | а) вредные вещества в воздухе рабочей зоны;  б) микроклимат в помещении;  в) напряженность и тяжесть труда;  г) эмоциональные нагрузки |
| 5. | Уборщик мусоропровода  19255 | а) температура воздуха;  б) рабочая поза и перемещение в пространстве;  в) эстетический дискомфорт;  г) физиологический дискомфорт |
| 6. | Техник  (полиграфический  сектор)  24932 | а) вредные вещества в воздухе рабочей зоны;  б) шум;  в) рабочая поза и перемещение в пространстве |
| 7. | Слесарь-сантехник  18560 | а) влажность воздуха;  б) рабочая поза и перемещение в пространстве;  в) эстетический дискомфорт;  г) физиологический дискомфорт |

Приложение

к Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставления компенсаций по ее результатам

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ

по результатам аттестации

рабочих мест по условиям труда

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

Основание: 1. Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 35 «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам».

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Изменения и дополнения

в Соглашение между Управлением образования Могилёвского областного исполнительного комитета и Могилёвской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2014-2017 годы

1. Пункт 23 дополнить подпунктом 23.1.9 следующего содержания:

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

1. Подпункт 24.2 пункта 24 дополнить частью 6 следующего содержания:

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

1. Подпункт 24.19 пункта 24 дополнить частью 2 следующего содержания:

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

1. Подпункт 24.5 пункта 24 исключить.
2. Подпункт 25.4 пункта 25 добавить частью 3 следующего содержания:

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

1. Пункт 24 добавить подпунктом 24.22.3 следующего содержания:

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

1. Пункт 27.6 подпункта 27 изложить в следующей редакции:

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

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

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

1. Подпункт 27.8 пункта 27 изложить в следующей редакции:

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

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

1. Подпункт 29.3 пункта 29 изложить в следующей редакции:

Рекомендовать создание в организационных структурах отраслевого профсоюза фондов солидарности для оказания помощи, нуждающимся в связи с потерей работы.

1. Подпункт 31.1 пункта 31 изложить в следующей редакции:

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

1. Пункт 31 дополнить подпунктом 31.18.1 следующего содержания:

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

1. Пункт 31 добавить подпунктом 31.28 следующего содержания:

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

1. Подпункт 33.2 подпункта 33 изложить в следующей редакции:

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

1. Пункт 33 дополнить подпунктом 33.7 следующего содержания:

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

1. Подпункт 34.2 пункта 34 изложить в следующей редакции:

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

1. Подпункт 34.4 пункта 34 исключить.
2. Подпункт 34.7 пункта 34 изложить в новой редакции:

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

1. Подпункт 34.9.2 пункта 34 исключить.
2. Подпункт 34.9.5 пункта 34 изложить в следующей редакции:

включать в соглашения, коллективные договоры организаций системы Министерства нормы об оказании семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи из средств нанимателя в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, — единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

1. Пункт 34 дополнить подпунктом 34.9.5.1 следующего содержания:

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

1. Подпункт 34.9.9 подпункта 34 изложить в следующей редакции:

поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам месяца по итогам месяца (квартала, года).

1. Пункт 38 дополнить подпунктом 38.8 следующего содержания:

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

1. Подпункт 38.9 пункта 38 изложить в следующей редакции:

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

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

1. Пункт 38 дополнить подпунктом 38.11 следующего содержания:

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

1. Пункт 38 дополнить подпунктом 38.12 следующего содержания:

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

1. Пункт 38 дополнить подпунктом 38.13 следующего содержания:

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

1. Подпункт 44.2 пункта 44 изложить в следующей редакции:

Осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты обучающимся за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзной организации.

1. Подпункт 45.18 пункта 45 изложить в следующей редакции:

Рекомендовать профсоюзным организациям устанавливать из средств профсоюзных организаций ежемесячные вознаграждения в размере 2,0 базовые величины штатным работникам профсоюзных органов, награжденным нагрудным знаком Белорусского профессионального союза работников образования и науки ”За адданасць галіноваму прафсаюзу“.

Зарегистрировано 18.06.2015 в комитете по труду занятости и социальной защите Могилевского облисполкома. Регистрационный № 01-26

Изменения и дополнения

в Соглашение между Управлением образования Могилёвского областного исполнительного комитета и Могилёвской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2014-2017 годы

1. Пункт 23 дополнить подпунктом 23.1.9 следующего содержания:

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

1. Подпункт 24.2 пункта 24 дополнить частью 6 следующего содержания:

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

1. Подпункт 24.19 пункта 24 дополнить частью 2 следующего содержания:

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

1. Подпункт 24.5 пункта 24 исключить.
2. Подпункт 25.4 пункта 25 добавить частью 3 следующего содержания:

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

1. Пункт 24 добавить подпунктом 24.22.3 следующего содержания:

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

1. Пункт 27.6 подпункта 27 изложить в следующей редакции:

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

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

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

1. Подпункт 27.8 пункта 27 изложить в следующей редакции:

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

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

1. Подпункт 29.3 пункта 29 изложить в следующей редакции:

Рекомендовать создание в организационных структурах отраслевого профсоюза фондов солидарности для оказания помощи, нуждающимся в связи с потерей работы.

1. Подпункт 31.1 пункта 31 изложить в следующей редакции:

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

1. Пункт 31 дополнить подпунктом 31.18.1 следующего содержания:

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

1. Пункт 31 добавить подпунктом 31.28 следующего содержания:

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

1. Подпункт 33.2 подпункта 33 изложить в следующей редакции:

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

1. Пункт 33 дополнить подпунктом 33.7 следующего содержания:

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

1. Подпункт 34.2 пункта 34 изложить в следующей редакции:

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

1. Подпункт 34.4 пункта 34 исключить.
2. Подпункт 34.7 пункта 34 изложить в новой редакции:

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

1. Подпункт 34.9.2 пункта 34 исключить.
2. Подпункт 34.9.5 пункта 34 изложить в следующей редакции:

включать в соглашения, коллективные договоры организаций системы Министерства нормы об оказании семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи из средств нанимателя в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, — единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

1. Пункт 34 дополнить подпунктом 34.9.5.1 следующего содержания:

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

1. Подпункт 34.9.9 подпункта 34 изложить в следующей редакции:

поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам месяца по итогам месяца (квартала, года).

1. Пункт 38 дополнить подпунктом 38.8 следующего содержания:

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

1. Подпункт 38.9 пункта 38 изложить в следующей редакции:

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

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

1. Пункт 38 дополнить подпунктом 38.11 следующего содержания:

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

1. Пункт 38 дополнить подпунктом 38.12 следующего содержания:

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

1. Пункт 38 дополнить подпунктом 38.13 следующего содержания:

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

1. Подпункт 44.2 пункта 44 изложить в следующей редакции:

Осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты обучающимся за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзной организации.

1. Подпункт 45.18 пункта 45 изложить в следующей редакции:

Рекомендовать профсоюзным организациям устанавливать из средств профсоюзных организаций ежемесячные вознаграждения в размере 2,0 базовые величины штатным работникам профсоюзных органов, награжденным нагрудным знаком Белорусского профессионального союза работников образования и науки ”За адданасць галіноваму прафсаюзу“.

Начальник управления образования Председатель Могилевской

Могилевского областного областной организации

исполнительного комитета Белорусского профсоюза

работников образования и науки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Рыжков \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В. Виноградов

Зарегистрировано 01.06.2016 в комитете по труду занятости и социальной защите Могилевского облисполкома. Регистрационный № 01-33