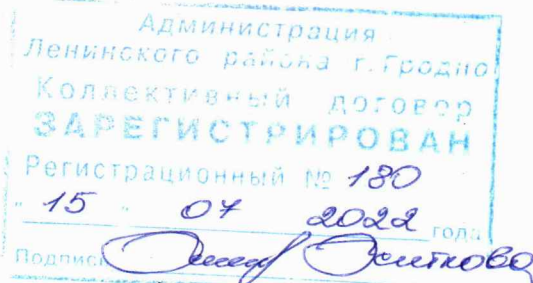


СОГЛАШЕНИЕ

между органами управления образованием г. Гродно и
Гродненской городской организацией
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки на 2022-2025 годы

Принято на заседании Совета по трудовым и
социальным вопросам учреждений образования,
подведомственных Гродненскому городскому
исполнительному комитету
29.04.2022

г. Гродно



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее соглашение (далее — Соглашение) заключено между отделом образования Гродненского городского исполнительного комитета, отделами образования, спорта и туризма администраций Ленинского и Октябрьского районов города Гродно и Гродненской городской организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 “О развитии социального партнерства в Республике Беларусь”, другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, областными Соглашениями между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

2. Сторонами Соглашения являются отдел образования Гродненского городского исполнительного комитета, отделы образования, спорта и туризма администраций Ленинского и Октябрьского районов г. Гродно (далее – отделы образования) и Гродненская городская организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки в лице её руководящего органа – городского комитета (далее – горком профсоюза) (далее - Стороны).

Отделы образования признают горком профсоюза полномочным представителем работников учреждений образования, подведомственных отделам образования (далее – учреждения образования) – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки - в коллективных переговорах.

3. Соглашение является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2022-2025 годы.

4. Соглашение распространяется на нанимателей учреждений образования, подведомственных органам управления образованием г. Гродно, финансируемых из городского бюджета, организаций распространяется на всех работников (независимо от формы собственности) – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

На государственных служащих управлений образования, отделов образования, отделов образования, спорта и туризма действие Соглашения

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

Действие коллективных договоров (далее - КД) распространяется на нанимателей и работников – членов отраслевого профсоюза, от имени которых они заключались.

Положения коллективных договоров о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников учреждений образования, иных организаций, являющихся членскими организациями Гродненской городской организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее - организации).

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

Работники учреждений образования (организаций), не являющиеся членами отраслевого профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые профсоюзом.

5. Соглашение служит основой для заключения КД в учреждениях образования (организациях) и является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

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

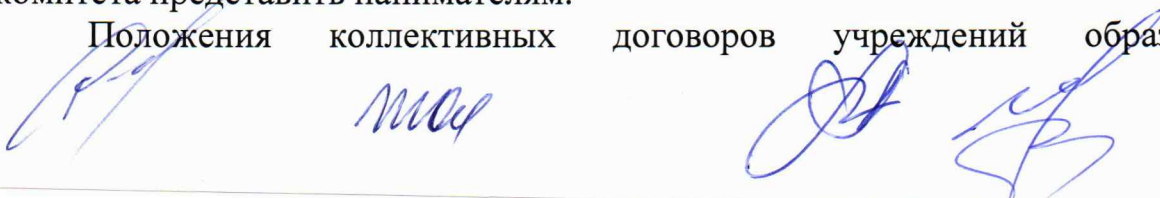
Коллективные договоры могут включать дополнительные более высокие, но не ниже установленных отраслевым, областными и городским Соглашениями социальные нормы и гарантии, в том числе за счет средств, получаемых от приносящей доходы деятельности (далее — внебюджетные средства) учреждений образования (организациях), городского бюджета, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

Установленные законодательством, Соглашением полномочия профсоюзных органов не могут быть уменьшены в локальных правовых актах.

Учреждения образования (организации), при принятии локальных актов, регулирующих трудовые, социально-экономические отношения работников, направляют проекты документов профсоюзным организациям для согласования или предложения для делегирования их представителей для разработки проектов документов.

Профсоюзные организации обязаны рассмотреть данные документы в течение 5-ти рабочих дней и выписку из протокола заседания профсоюзного комитета представить нанимателям.

Положения коллективных договоров учреждений образования



(организаций), ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, отраслевым, областными и городским Соглашениями, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, Соглашениями в месячный срок со дня установления нарушения.

6. Разработка проекта Соглашения, внесение изменений и дополнений к нему, контроль за исполнением Соглашения и анализ его выполнения, происходит на заседании Совета по трудовым и социальным вопросам учреждений, подведомственным Гродненскому городскому исполнительному комитету в состав которого входят представители от каждой стороны на основе принципа паритетности (далее – Совет).

Решения Совета оформляются постановлением и доводятся до сведения учреждений образования (организаций) и первичных профсоюзных организаций. Постановления являются обязательными для исполнения всеми учреждениями образования (организациями) и первичными профсоюзными организациями отраслевого профсоюза. Информация о ходе выполнения, дополнения и изменения в Городское соглашение направляются в учреждения образования (организации) и доводятся до сведения членов профсоюза.

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 Совета по трудовым и социальным вопросам.

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

7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ, обобщение опыта коллективных договоров учреждений образования (организаций), распространяют положительный опыт этой работы.

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

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

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

10. Порядок ведения переговоров определяется сторонами на заседании Совета.

11. Соглашение вступает в силу с момента принятия и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет.

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

12. Проведение переговоров по заключению коллективных договоров, внесение изменений и (или) дополнений в них и их регистрация не должны превышать двух месяцев со дня подписания настоящего Соглашения или изменений и (или) дополнений к нему. Один экземпляр принятого и зарегистрированного коллективного договора (дополнений и изменений в него) необходимо представить в горком профсоюза в течение 2-х недель после регистрации для осуществления контроля за его исполнением.

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

В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации.

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

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

По предложению одной из сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на заседании Совета.

15. Регистрацию Соглашения в администрации Ленинского района г. Гродно осуществляет отдел образования Гродненского горисполкома после подписания его сторонами.

16. Стороны доводят текст Соглашения, изменения и (или) дополнения в него до учреждений образования (организаций) и первичных организаций отраслевого профсоюза для его реализации.

17. Стороны согласились регулярно освещать на сайтах промежуточные итоговые результаты выполнения Соглашения.

Стороны признали необходимым проведение аналогичной работы сторонами коллективных договоров в учреждениях образования (организациях).

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Отделы образования обязуются:

18.1. Проводить работу с учреждениями образования (организациями):

- 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;

- по мере необходимости направлять разъяснения по вопросам

нормирования и оплаты труда работников отрасли образования;

- ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников системы образования с участием представителей городского комитета профсоюза.

18.2. Не позднее 16 числа каждого месяца предоставлять учреждениям образования (организациям) суммы средств, выделенных на установление премий, надбавок и оказание материальной помощи за текущий месяц, неиспользованные средства, предусмотренных на оплату труда.

18.3. Информировать руководителей учреждений образования (организаций) о формировании бюджета по статьям расходов.

18.4. На начало календарного и учебного года и при изменении условий оплаты труда (не позднее месячного срока после получения нормативных документов) предоставлять в трудовые коллективы списки распределения педагогической нагрузки педагогам и штатное расписание с новыми условиями оплаты труда.

19. Горком профсоюза обязуется:

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

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

19.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам заработной платы, организации, условий и нормирования труда, а также о профсоюзах. О результатах информировать отделы, учреждения образования.

19.4. Консультировать работников учреждений образования по вопросам нормирования и оплаты труда.

19.5. Участвовать в изучении практики социального партнерства учреждений образования.

19.6. Продолжить работу по оказанию материальной помощи из городского фонда социальной защиты нуждающимся членам профсоюза. Обеспечивать правильное, гласное использование средств фонда согласно действующему Положению.

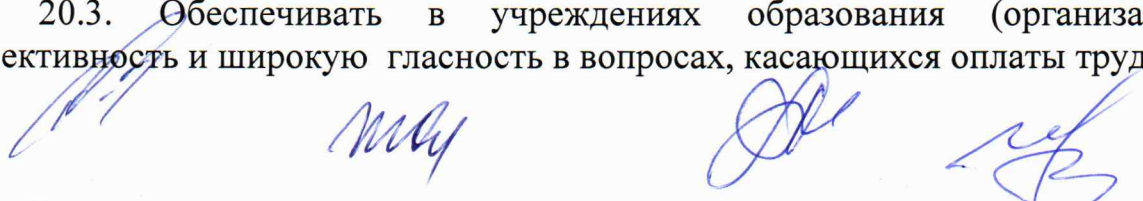
20. Отделы образования и городской комитет профсоюза обязуются:

20.1. Поддерживать инициативы Центрального комитета профсоюза и Областного комитета профсоюза в части требований по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

20.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы и среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников в учреждениях образования (организациях).

Обмениваться оперативной информацией об изменениях в законодательстве по оплате труда, о наличии задолженности по заработной плате, инструктивных письмах в части оплаты труда.

20.3. Обеспечивать в учреждениях образования (организациях) объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.



20.4. Распространять положительную практику заключения коллективных договоров в учреждениях образования (организациях), их роль в регулировании трудовых отношений между работниками и нанимателями, а также практику распределения стимулирующих средств.

20.5. Контролировать использование в трудовых коллективах фондов на премирование работников, установление надбавок стимулирующего характера, выплат компенсирующего характера (далее – материальное стимулирование), оказание материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление.

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, материального стимулирования, оказания материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление, решаются нанимателем (уполномоченным лицом нанимателя) по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

21.2. Порядок, показатели, условия и размеры материального стимулирования, оказания материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями.

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

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения нанимателей и комитетов Профсоюза.

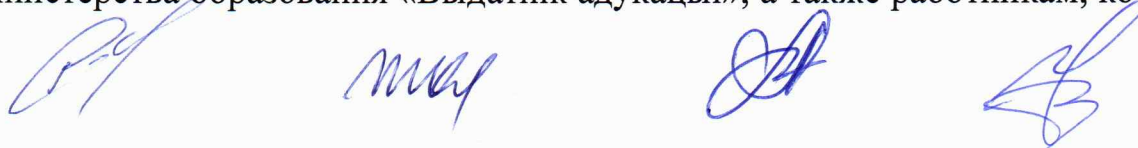
Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств, выделяемых на оказание материальной помощи, в учреждениях образования (организациях) создавать комиссии по данным вопросам, формируемые из равного количества представителей нанимателя и профсоюзного комитета.

При решении вопросов материального стимулирования труда учитывается наличие у педагогического работника классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества и др. в порядке и на условиях коллективного договора.

Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с соответствующими комитетами Профсоюза.

Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в учреждениях образования (организациях) в доступных для ознакомления работников местах.

Рекомендовать нанимателям в коллективных договорах учреждений образования (организаций) устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», а также работникам, которым



присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь и другие государственные награды, но не более, чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

21.3. Материальное стимулирование руководителей учреждений образования осуществляется из средств учреждений в соответствии с Положениями о стимулировании труда руководителей, разработанными отделами образования и городским комитетом профсоюза (Приложения №№ 1, 2). Приложения являются неотъемлемой частью Соглашения.

При определении размера средств материального стимулирования труда учитывать коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, не должен превышать 3,5 (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15.10.2004, № 1290).

21.4. Материальная помощь Руководителям учреждений образования оказывается в случаях и на условиях, установленных Положением о материальной помощи предусмотренным коллективным договором этих учреждений по заявлению Руководителя, согласованного с Профкомом учреждения, с разрешения Начальника отдела образования.

Материальная помощь руководителю в равных долях с остальными членами трудового коллектива оказывается согласно приказу отдела образования, согласованному с профсоюзным комитетом.

Единовременная выплата на оздоровление Руководителям учреждений образования (организаций) осуществляется на основании Положения о единовременной выплате на оздоровление, предусмотренного коллективным договором этих учреждений.

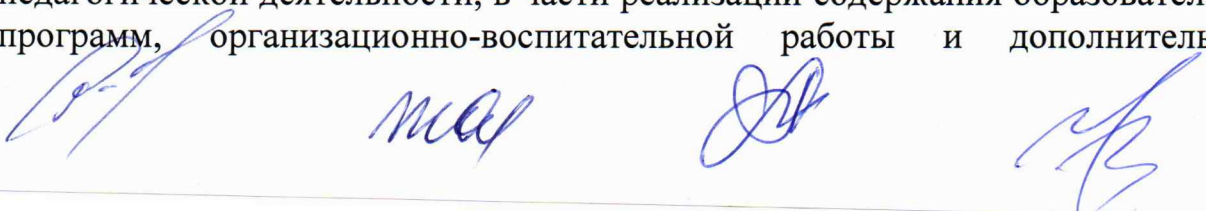
21.5. Средства материального стимулирования труда и материальной помощи использовать строго по целевому назначению.

21.6. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором, соглашением дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам учреждений образования за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, в том числе в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения образования, осуществляется по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза.

21.7. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств доводится до сведения руководителей и комитетов профсоюза учреждений образования.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направлять на премирование работников в соответствии с законодательством и Положением о премировании.

21.8. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного



контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится нанимателем учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом.

Конкретный механизм и установление приоритетов при распределении нагрузки определяется коллективным договором учреждения образования.

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

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

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

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

Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, совмещающим работу с обучением, работникам из неполных семей режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом ч.2 статьи 128 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ).

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

21.10. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, болезнь учеников, обучаемых на дому, закрытие дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и другие обстоятельства), оплата труда производится в размере 100 % установленного ему оклада в соответствии с трудовым договором.

Наниматель обязан принимать меры по обеспечению работников работой в соответствии с их должностными обязанностями.

В случае производственной необходимости (устранение предписаний контролирующих и надзорных служб: ремонт пищеблока, замена технологического оборудования в учреждении образования и др.) наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу по другой профессии, специальности, квалификации, должности, а также на работу к другому нанимателю с оплатой в соответствии со ст. 33 ТК РБ.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработная плата им выплачивается в полном объеме.

21.11. Рекомендовать нанимателям учреждений образования (организаций) устанавливать дополнительные меры стимулирования работникам из числа выпускников учреждений высшего и среднего образования с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

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

21.13. Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные коллективным договором, но не реже двух раз в месяц в соответствии с ТК РБ.

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

В исключительных случаях внеплановый аванс в счет зарплаты выплачивать по заявлению работника и с согласия нанимателя или уполномоченного должностного лица.

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

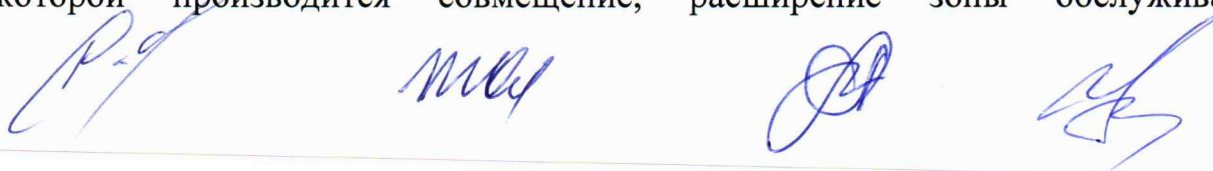
21.14. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее чем за два дня до начала отпуска.

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

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

21.16. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам в учреждениях (структурных подразделениях) специального (интегрированного, санаторного) образования, родителям-воспитателям, приемным родителям коллективными договорами, а их руководителям – приказом отдела образования по согласованию с горкомом профсоюза.

21.17. Производить доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100 % (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания



(увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем с письменного согласия нанимателя.

21.18. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, сверх нормы рабочего времени, в том числе к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 ТК РБ) с оформлением приказа руководителя учреждения образования (организации), в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия предоставления вида компенсации в соответствии с ТК РБ.

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

Свободный от работы день с сохранением среднего заработка предоставляется работнику, на основании его письменного заявления, приказа руководителя и отражается в Табеле учета рабочего времени буквенным кодом – СД.

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

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

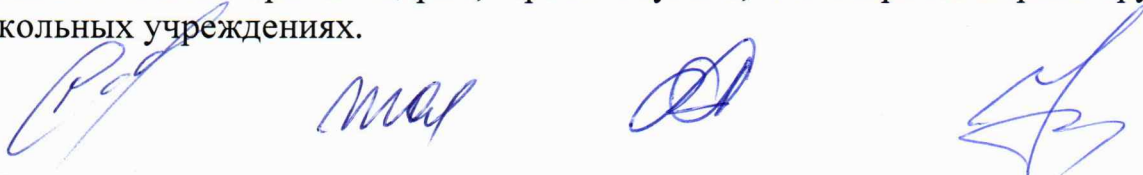
Новая квалификационная категория устанавливается приказом руководителя со дня принятия решения аттестационной комиссии о ее присвоении.

21.20. При создании аттестационной комиссии по присвоению соответствующей квалификации непедagogическим работникам включать в её состав представителя профсоюзного комитета.

21.21. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных коллективными договорами, Соглашением, наниматели несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

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



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

На период отсутствия учителей, учителей-дефектологов, преподавателей, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, аккомпаниаторов, музыкальных руководителей, культорганизаторов, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

21.24. Графики отпусков в учреждениях образования (организациях) утверждаются нанимателями по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее 5 января текущего года.

21.25. Деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителей.

21.26. Рекомендовать руководителям учреждений образования (организаций):

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

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

21.27. Предусматривать в коллективных договорах перечень должностей служащих, профессий рабочих:

которым по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места приема пищи;

для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

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

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

21.30. Режим работы учреждений образования (организаций) при пяти (шести) дневной рабочей неделе, графики, гибкие графики работы для отдельных категорий работников, расписание занятий утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом (для руководителей – отделом образования по согласованию с городским комитетом). Механизм и приоритеты при определении режима работы, графиков и расписаний регулируется коллективным договором и санитарными нормами.

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

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

22. Отделы образования обязуются:

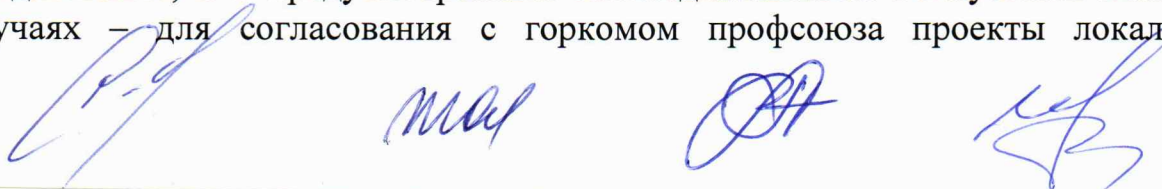
22.1. Проводить консультации для руководителей учреждений образования (организаций) по вопросам законодательства о труде, заключения коллективных договоров. Включать соответствующие темы в планы и программы обучающих семинаров.

22.2. Оперативно доводить до сведения руководителей учреждений образования (организаций) изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

22.3. Согласовывать с горкомом профсоюза представления к награждению правительственными и государственными наградами руководителей учреждений образования (организаций) и выборных профсоюзных активистов.

22.4. Приглашать представителей городского комитета профсоюза на семинары, производственные совещания руководителей и других работников подведомственных учреждений образования по вопросам законодательства, оплаты труда и деятельности профсоюза.

22.5. Представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений, а в предусмотренных законодательством Республики Беларусь случаях – для согласования с горкомом профсоюза проекты локальных



нормативных актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

22.6. При проведении социологических опросов в учреждениях образования (организациях) включать по согласованию с горкомом профсоюза вопросы, касающиеся социально-экономического положения работников.

23. Горком профсоюза обязуется:

23.1. Осуществлять обучение профсоюзного актива, оказывать помощь отделам, учреждениям образования (организациям) в обучении кадров по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

23.2. Организовывать и координировать работу общественных инспекторов труда первичных профорганизаций, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оплате, охране труда в учреждениях образования (организациях). При необходимости информировать отделы образования, нанимателей об итогах проверок. Участвовать в изучении деятельности учреждений образования (организации), в том числе по соблюдению законодательства о труде, оплате и охране труда совместно с отделами образования.

23.3. Оказывать правовую помощь членам профсоюза. Осуществлять защиту их прав и интересов, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.

В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

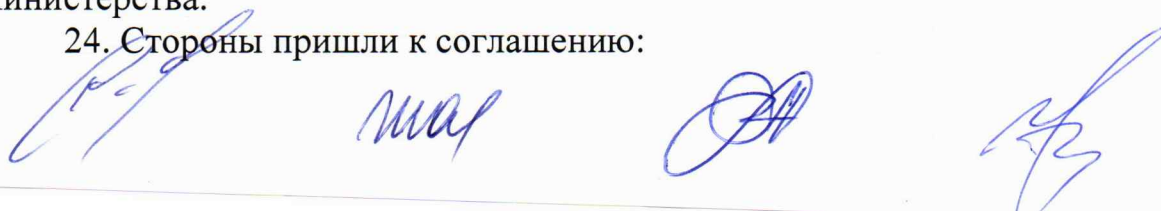
23.4. Добиваться через профсоюзные организации выполнения членами профсоюза требований Устава и правил внутреннего трудового распорядка учреждения образования, способствовать развитию творчества и инициативы работников, укреплению трудовой дисциплины, с этой целью практиковать отчеты членов профсоюза на собраниях, заседаниях профкомов и т.д.

23.5. В помощь отделам образования, руководителям и профсоюзному активу учреждений образования (организаций) разрабатывать, принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде.

23.6. Разрабатывать рекомендации (макеты) по принятию, внесению изменений и дополнений в коллективные договоры учреждений образования (организаций).

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

24. Стороны пришли к соглашению:



24.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждений образования (организаций), принимаются отделами образования и нанимателями (уполномоченными должностными лицами нанимателя) учреждений образования (организаций) по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза.

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

24.3. . Не реже одного раза в год проводить совместные проверки, мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников. По итогам изучения работниками горкома профсоюза состояния социального партнерства, соблюдения законодательства о труде, оплате и охране труда в учреждениях образования (организациях) проводить совместные заседания Президиума городского комитета отраслевого профсоюза и советов отделов и учреждений образования

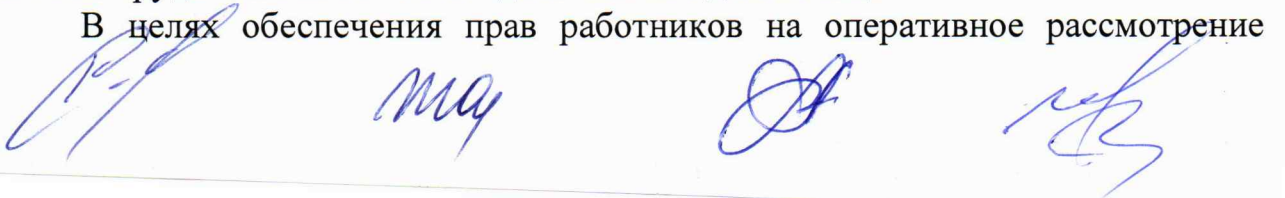
Установить, что наниматели осуществляют беспрепятственный допуск представителей профсоюза в организации системы образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения) в форме проверок, мониторингов,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

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

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

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

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение



индивидуальных трудовых споров создавать в учреждениях образования (организациях) комиссии по трудовым спорам.

24.5. Работник имеет право на получение от нанимателя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение по письменному заявлению документов о его работе, заработной плате, предусмотренных законодательством, и в установленные им сроки.

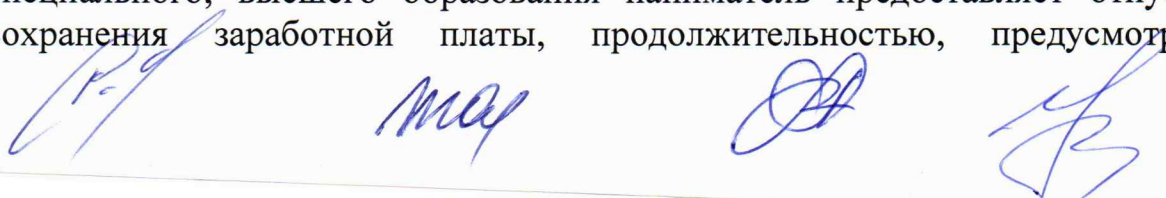
24.6. Наниматели создают условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

24.7. Наниматели создают условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Работникам, успешно обучающимся по направлению (заявке) нанимателя, а также в педагогических учебных заведениях, на педагогических специальностях или по специальности, по которой работник работает в учреждении образования (организации) (независимо от форм собственности) в вечерних, заочных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведениях, магистратуре и аспирантуре без отрыва от производства, предоставлять оплачиваемые отпуска на период сдачи сессий и экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со ст. 211, 214-216 ТК РБ.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, переподготовки и дополнительного образования взрослых, предоставлять гарантии в соответствии со статьей 220¹ ТК РБ, коллективного договора. Обеспечивать возможность получения данного вида образования путем предоставления социальных отпусков на период обучения. Оплата данной категории отпусков осуществляется на условиях коллективного договора.

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



законодательством о труде.

При получении второго образования в педагогических учебных заведениях или по специальности на вечерней и заочной формах обучения в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства (за исключением обучения по направлению нанимателя) предоставлять отпуска на период сдачи сессий и экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со Справкой-вызовом. Оплата отпусков данной категории осуществляется на условиях коллективного договора.

24.8. 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 договором.

Не допускается разрыв трудового отпуска работника без его согласия.

24.9. 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.

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

24.11. По письменному заявлению работника наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;
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;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков;

рождение детей, внуков;

иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах, соглашениях.

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

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

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных коллективным договором с указанием источников финансирования (внебюджетная деятельность), за исключением бюджетных организаций.

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

24.13. По письменной просьбе педагогического работника, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период учебного года нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективных договорах, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

24.14. Наниматель вправе отозвать работника из отпуска с его согласия в исключительных случаях:

- Предотвращения производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;
- Предотвращения несчастных случаев;
- Устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- Других случаях, предусмотренных коллективным договором учреждения образования (организации).

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, при наличии средств и по договоренности с нанимателем, если иное не предусмотрено коллективным договором.

24.15. В целях стимулирования труда, творческой активности, повышения инициативы и ответственности за результаты труда устанавливать работникам дополнительные поощрительные отпуска и надбавки к окладу за работу по контрактной форме найма в соответствии с Приложением № 3.

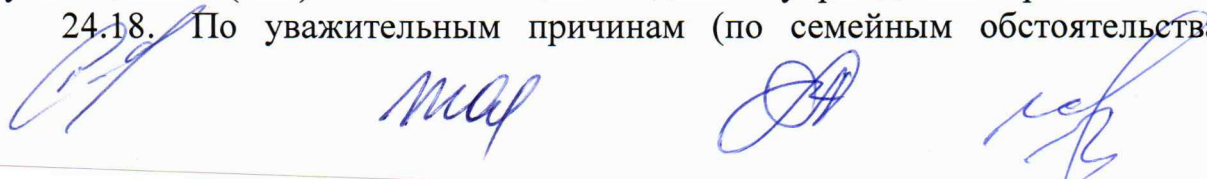
24.16. Порядок применения поощрений определяется в коллективном договоре учреждения образования (организации).

Поощрение работников вышестоящими органами производится на основании представления нанимателя и профсоюзного комитета.

Работникам, награжденным Грамотой Министерства образования Республики Беларусь, выплачивается единовременная денежная премия в размере не менее трех базовых величин; Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – не менее пяти базовых величин, нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі» - не менее семи базовых величин в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда.

24.17. Освобождать частично или полностью от оплаты за посещение разных форм обучения и воспитания на платной основе детей сотрудников, обучающихся и (или) воспитывающихся в данном учреждении образования.

24.18. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам,



в связи с болезнью близких родственников и др.), которые указываются в коллективном договоре, или по договоренности между нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен не менее чем на 2 части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

24.19. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в учреждениях образования (организациях), являющихся бюджетными организациями, определяются приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда. (Приложение № 4)

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

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

24.20. В каникулярное время в течение учебного года, в исключительных случаях, на основании заявления и с согласия нанимателя, предоставлять учителям часть трудового отпуска.

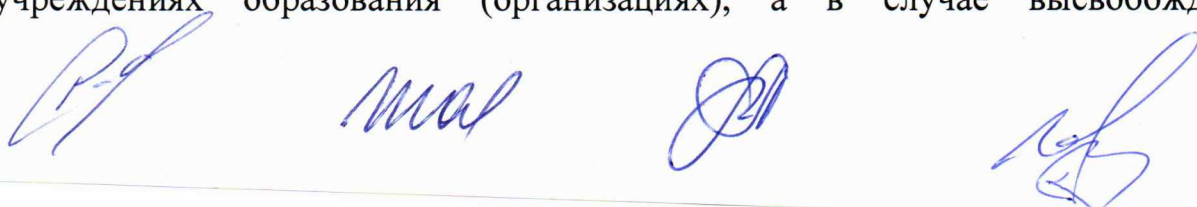
Предоставлять трудовой отпуск в течение учебного года работникам, совмещающим работу с обучением на период сдачи сессий и экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах.

24.21. Предоставлять трудовой отпуск работникам за первый рабочий год до истечения шести месяцев по согласованию с нанимателем.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

25. Отделы образования обязуются:

25.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждениях образования (организациях), а в случае высвобождения



педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

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

25.2. Уведомлять горком профсоюза не позднее чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной и (или) частичной приостановке работы учреждения образования (организации), если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

26. Горком профсоюза обязуется:

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

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

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Отделам образования добиваться выделения необходимых средств для обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

27.2. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

27.3. При сокращении численности или штата работников предпочтение



в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса, ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре работникам:

- получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;
- избранным в состав профсоюзных органов;
- имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении (срок определяется коллективным договором);
- являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
- членам комиссий по трудовым спорам;
- разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;
- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих учреждениях образования (организациях) специальностям;
- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
- другим категориям работников, определенным в коллективных договорах учреждений образования (организаций).

В коллективных договорах учреждений образования (организаций) стороны вправе определять иной порядок очередности обстоятельств, дающих предпочтение в оставлении на работе.

27.4. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацам 2,3,4,6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса:

- с двумя работниками из одной семьи;
- с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;
- с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;
- с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;
- с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);
- с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;



с работниками, имеющим детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье). К неполным относятся семьи:

женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;

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

родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

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

одиноких граждан, усыновивших детей.

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

27.6. В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы или за счет средств от приносящей доходы деятельности для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей в случаях, установленных законодательством, коллективными договорами.

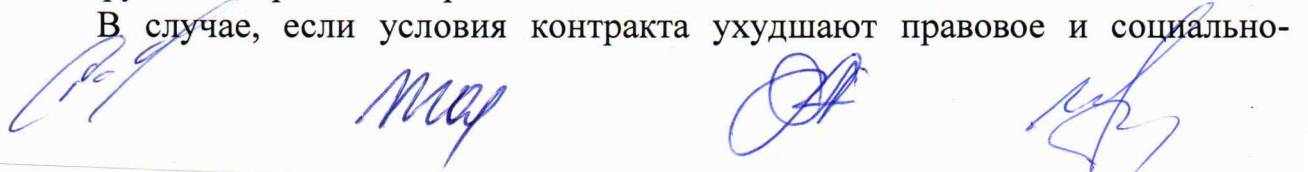
Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, содействовать их переобучению.

27.7. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждение образования (организацию) при появлении вакансий.

27.8. Установить, что вопросы перевода работников на контракт, продления срока контракта, заключения нового, увольнения в связи с истечением срока контракта, сокращением численности штата работников решаются нанимателем с учетом решения комиссии учреждения образования, созданной на паритетной основе из представителей Нанимателя и профсоюзного комитета.

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

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-



экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы КД.

27.10. 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.

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

27.12. 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, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

27.13. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия:

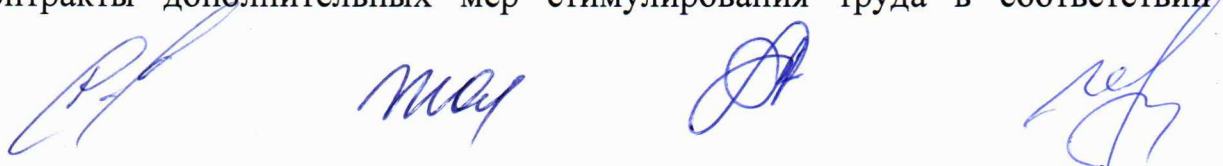
- предпенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту;

- пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем до окончания обучения.

27.14. Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза учреждений образования (организаций) производится при участии представителей Профсоюза на условиях, предусмотренных коллективным договором.

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

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с



абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

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

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

27.16. Установить, что с молодыми специалистами (рабочими) контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии установления надбавки к окладу не менее чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

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

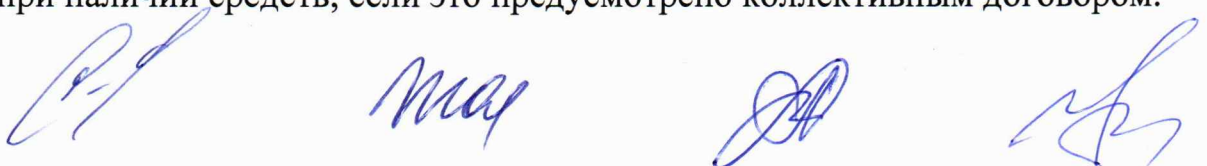
С целью последующего закрепления молодых специалистов, в том числе направленных в соответствии с договорами о целевой подготовке, рекомендовать нанимателям осуществлять единовременную выплату в размере до 10 базовых величин для работников, продолжающих работать в учреждении образования (организации), заключивших контракт сроком не менее чем на три года. Конкретный размер выплаты должен быть определен коллективным договором.

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

27.18. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

27.19. 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 двухнедельного среднего заработка при наличии средств, если это предусмотрено коллективным договором.



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

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

27.21. Рекомендовать нанимателям заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования (организаций) при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

27.22. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, срочный трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

состояние здоровья;

поступление на военную службу по контракту;

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; на постоянное место работы, если работник работает по срочному трудовому договору; по специальности, если работник работает не по специальности; или с более высоким уровнем оплаты труда;

пенсионный возраст;

перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего



военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования;

другие случаи, предусмотренные коллективным договором.

27.23. Не допускать привлечения работников без их согласия к работе, не предусмотренной должностными инструкциями и правилами внутреннего трудового распорядка (кроме случаев, обусловленных производственной необходимостью), в том числе к дежурствам по учреждению образования в выходные и праздничные дни. За дежурство и работу в выходные и праздничные дни производить оплату в двойном размере или предоставлять им другой день отдыха по согласованию сторон.

27.24. 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 городского бюджета.

27.25. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся учебных заведений, обучающихся по дневной форме обучения, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

Предоставлять отпуск данной категории работников на период сдачи сессий и экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах продолжительностью, указанной в ст. 216 ТК РБ в соответствии с документами из учреждения получения образования с оплатой предусмотренной КД учреждения образования (организации).

27.26. Рекомендовать нанимателям учреждений образования, горкому профсоюза ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждений образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); предусмотреть разработку на уровне города программы развития кадрового потенциала учреждений 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.

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

5. ОХРАНА ТРУДА

28. Отделы образования обязуются:

28.1. Ежегодно подводить итоги работы учреждений образования (организаций) по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и других несчастных случаев. Обеспечивать выполнение планов мероприятий по улучшению условий и охране труда. Своевременно истребовать на их выполнение у финансовых органов необходимые ассигнования.

28.2. В плане мероприятий по ОТ учреждений образования отдельным разделом выделять «Обустройство рабочего места педагога», где предусматривать оборудование и оснащение учительских, методических кабинетов, комнат психологической разгрузки и др.

28.3. Принимать на должность инженера по охране труда в строгом соответствии с квалификационной характеристикой и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утвержденного Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.09.2013 № 98.

28.4. Своевременно информировать городской комитет профсоюза о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях на производстве с целью обеспечения участия в расследовании данных случаев главного технического инспектора труда областной организации профсоюза.

29. Горком профсоюза обязуется:

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

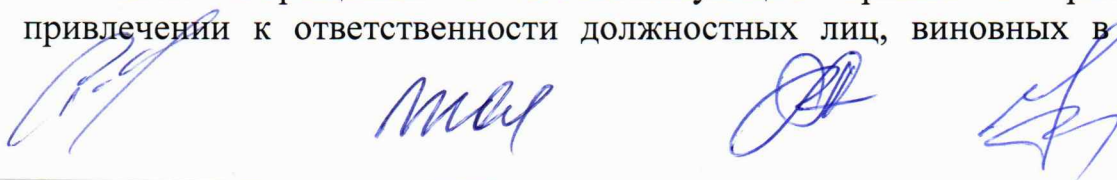
29.2. Ежегодно подводить итоги смотра-конкурса на лучшую организацию профсоюзами общественного контроля по охране труда и предоставлять лучшие первичные профсоюзные организации для участия в областном отраслевом этапе смотра-конкурса.

29.3. Не реже одного раза в год с участием представителей отделов образования анализировать состояние производственного травматизма, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу во вредных и особых условиях труда.

29.4. 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 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

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

29.6. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении



нормативных требований по охране труда, сокрытия фактов несчастных случаев.

29.7. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в учреждениях образования (организациях), отстаивать законные права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей.

29.8. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда, оказывать методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда.

29.9. 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.

29.10. Оказывать бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда.

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Осуществлять во всех подведомственных учреждениях образования (организациях) контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

30.2. В расследовании несчастных При расследовании несчастного случая на производстве в комиссию по расследованию включается представитель профсоюза. Степень вины пострадавшего определяется комиссией.

30.3. Руководствоваться приказом по учреждению (организации) " О завершении аттестации рабочих мест по условиям труда" на которых работающим по результатам аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, а также установление доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. (Приложение № 9)

30.5. Уполномоченные представители профсоюза в установленном порядке осуществляют контроль мониторинг в учреждениях образования (организациях). О результатах мониторинга информируют нанимателя учреждения образования (организации), отделы образования.

30.6. Контролировать проведение нанимателями обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в учреждениях образования в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006г. № 530 «О страховой деятельности».

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

30.8. Постоянно осуществлять контроль за:

- предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;
- выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и

обезвреживающих средств;

- созданием условий для питания работников через школьные столовые, пищеблоки учреждений дошкольного образования, комнаты для приема пищи,
- оборудованим санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева (охлаждения) работающих на открытом воздухе.

30.9. Нанимателям:

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

- осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение по вопросам охраны труда руководителей учреждений образования, заместителей руководителя, в должностные обязанности которых входят вопросы охраны труда по соответствующим направлениям деятельности, и специалистов по охране труда (должностных лиц, на которых возложены обязанности специалиста по охране труда);

- обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации, предусмотренных законодательством категорий работников;

- при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда Профсоюза;

- предусматривать в смете расходов учреждений образования (организаций) и выделять средства на реализацию мероприятий по охране труда;

- выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в

размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособностью, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания составляет три и более месяцев, рекомендовать выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Выплаты, предусмотренные ч. 4 и 5 настоящего пункта в организациях, финансируемых из бюджета производятся за счет внебюджетных средств.

В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины нанимателя.

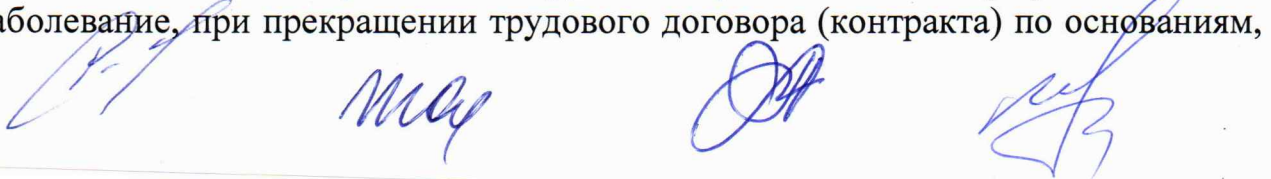
Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.

В случае финансовых затруднений учреждения образования (организации) наниматель, по согласованию с работником, может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Наниматели вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя за вред причиненный жизни и здоровью работников;

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

- лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям,



предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка;

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

- оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

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

- поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 10% оклада из фонда надбавок за высокие достижения в труде по итогам месяца.

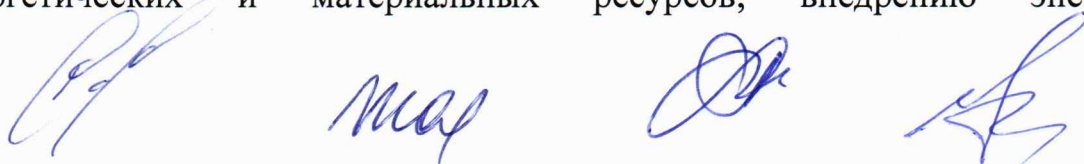
30.10. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

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

30.12. Обеспечить условия и предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева (охлаждения), отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе (в холодное или жаркое время года) или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы. Виды этих работ и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором.

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

30.14. Продолжить активную работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов; внедрению энерго- и



ресурсосберегающих технологий и техники, а также совместно организовывать соревнования за высокие показатели по экономии ресурсов.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ (ОРГАНИЗАЦИЙ)

31. Отделы образования обязуются:

31.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждений образования (организаций), в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

31.2. Совместно с городским сектором по оздоровлению и санкурлечению обеспечить оздоровление через загородные лагеря максимального количества детей работников подведомственных учреждений образования (организаций).

32. Горком профсоюза обязуется:

32.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждений образования (организаций) и информировать отделы образования.

32.2. Ежегодно анализировать итоги оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждений образования (организаций) и их детей.

32.3. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждений образования (организаций) на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов отраслевого профсоюза, их детей.

32.4. Совместно с профкомами учреждений образования (организаций) обеспечивать дифференцированное частичное финансирование стоимости путевок в санатории и оздоровительные лагеря для детей членов профсоюза из профбюджета.

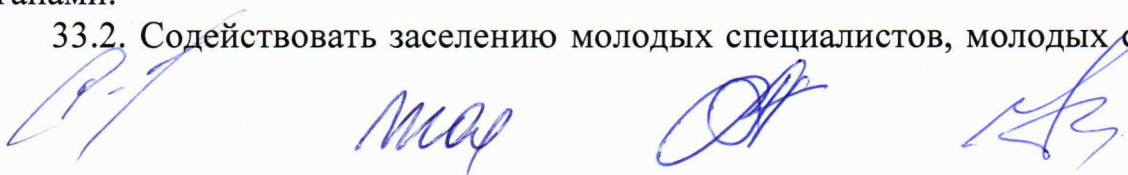
32.5. Организовывать за счет профбюджета тематические городские праздники детям членов профсоюза.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Председатели комитетов отраслевого профсоюза, их заместители включаются в составы советов учреждений образования (организаций), принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители комитетов отраслевого профсоюза включаются в составы создаваемых в учреждениях образования (организаций) 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.

33.2. Содействовать заселению молодых специалистов, молодых семей в



общежития учреждений, организаций, предприятий независимо от их ведомственной подчиненности.

33.3. Продолжить учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий в Гродненском городском комитете профсоюза работников образования и науки.

Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведёт работник, назначенный председателем Гродненской городской организации Белорусского профсоюза работников образования и науки.

Решение о постановке на учет, снятии с учета, направлении на строительство жилья принимается на заседании жилищной комиссии, сформированной из представителей отделов образования и горкома профсоюза.

33.4. Сохранять за работниками учреждений образования (организаций), вышедшими на пенсию, проработавшими в учреждениях образования (организациях) не менее 10 лет, право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий и направляться на строительство жилья по месту работы.

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

33.6. Осуществлять регулярный ведомственный и общественный контроль за организацией и качеством общественного питания.

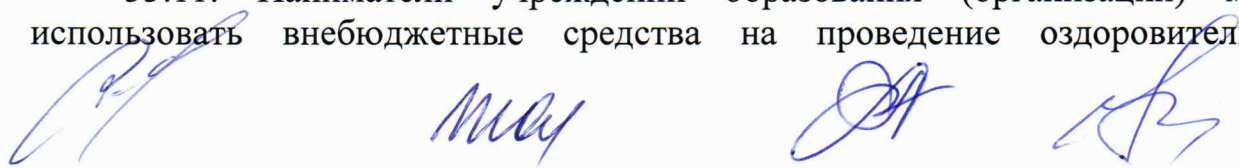
33.7. Способствовать вовлечению работников в систематические занятия самодеятельным художественным творчеством. Ежегодно проводить традиционные мероприятия для работников подведомственных учреждений образования (организаций).

33.8. В целях укрепления здоровья работников отрасли, дальнейшего развития массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, туризма проводить традиционные спортивно-массовые мероприятия для работников подведомственных учреждений образования (организаций).

33.9. Включать в состав комиссий по оздоровлению и санкурлечению представителей соответствующих комитетов профсоюза.

33.10. Добиваться выделения из городского бюджета дополнительных средств на содержание учреждений образования (организаций), финансирование дополнительных мероприятий, гарантий для включения их в коллективные договоры, на выплаты социального характера (оказание материальной помощи, установление доплат и надбавок и др.) работникам учреждений образования (организаций).

33.11. Наниматели учреждений образования (организаций) могут использовать внебюджетные средства на проведение оздоровительных



мероприятий для работников, в том числе на приобретение медикаментов, проведение культурно-просветительных и физкультурных мероприятий; поддержку спортивных команд и коллективов художественной самодеятельности этих учреждений образования (организаций); удешевление и усиление питания для работников.

33.12. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба "Буревестник", в том числе в части проведения городских и областных отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников учреждений образования (организаций) в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

33.13. Всемерно содействовать формированию и поддержанию в коллективах здорового морально-психологического климата, традиций.

33.14. Предоставлять работникам в каникулярные и праздничные дни помещения столовых учреждений образования для проведения семейных торжеств (юбилеев, свадеб) на условиях, предусмотренных коллективным договором.

33.15. Рекомендовать освобождать полностью или частично на условиях коллективного договора от оплаты за пользование спортивными объектами работников учреждений образования, в ведении которых эти объекты находятся.

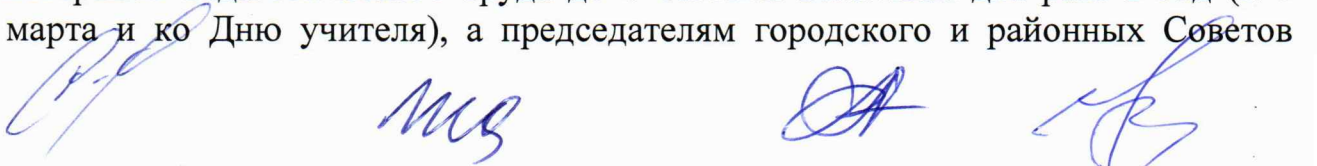
33.16. Работникам учреждений образования города, имеющим детей дошкольного возраста, предоставлять первоочередное право для определения их в дошкольные учреждения по месту жительства или по месту работы, часто болеющих – в санаторные сады, группы на время работы в учреждении образования. В случае увольнения работника, ребенку предоставляется место в другом дошкольном учреждении.

33.17. Содействовать организации работы советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза в городе. Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в проводимых в учреждениях образования (организациях) воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

33.18. Координировать ведение учреждениями образования (организациями) учета ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, оказания им необходимой помощи.

33.19. Продолжить работу по формированию фонда Совета ветеранов труда отрасли и Белорусского профсоюза работников образования и науки за счет отчислений 3% членских взносов, поступающих в бюджет первичных профорганизаций. Контролировать правильность и целесообразность использования средств названного фонда.

33.20. Оказывать материальную помощь председателям Советов ветеранов педагогического труда до 1 базовой величины два раза в год (к 8 марта и ко Дню учителя), а председателям городского и районных Советов



ветеранов – до 2 базовых величин четыре раза в год.

33.21. Через городской и районные советы ветеранов педагогического труда:

- осуществлять учёт одиноких и тяжело больных ветеранов педагогического труда в целях оказания им необходимой помощи;
- оказывать помощь в организации похорон ветеранов педагогического труда;
- привлекать ветеранов педагогического труда к проведению всех мероприятий, проводимых для работников учреждений образования.

33.22. Проводить торжественные собрания в учреждениях образования (организациях) в честь ветеранов труда отрасли, уходящих на пенсию, и направлять их в первичную ветеранскую организацию.

33.23. Обеспечивать условия для полной реализации молодыми педагогами своих прав (гарантированную нагрузку, постановку на учет для получения жилья, стимулирующие выплаты, оздоровление и др.).

33.24. Всемерно содействовать профессиональному росту молодежи через методические объединения, аттестацию, шефство и т.п.

33.25. Широко привлекать молодежь к управлению делами в коллективах, для работы в составе горкома и профсоюзных комитетов учреждений образования (организаций).

33.26. Устанавливать надбавки из фонда учреждения в размере 10% ставки (оклада) молодым специалистам, завершившим обучение с отличием, получившим степень бакалавра или магистра на условиях коллективного договора при добросовестном выполнении должностных обязанностей.

33.27. Предусмотреть оптимальное распределение нагрузки молодым специалистам (минимальное количество параллелей и т.п.).

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

33.29. Рекомендовать освобождать частично или полностью на условиях коллективного от оплаты за посещение разных форм обучения (воспитания) на платной основе детей сотрудников, обучающихся (воспитывающихся) в учреждении образования.

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

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ И ЕГОПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА.

34. Отделы образования обязуются:

34.1. Предоставлять горкому профсоюза информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждений образования (организаций).

34.2. Рассматривать по представлению горкома профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах учреждений образования (организаций), по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

34.3. Отделы образования и администрация учреждений образования (организаций) не вмешиваются во внутривнутрипрофсоюзные дела, воздерживаются от действий, препятствующих выполнению профсоюзом Уставных обязанностей.

35. Горком профсоюза обязуется:

35.1. Продолжить работу городской постоянно действующей школы профсоюзного актива по вопросам законодательства о труде, оплате труда, охране труда, реализации Соглашения и коллективного договора.

35.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза.

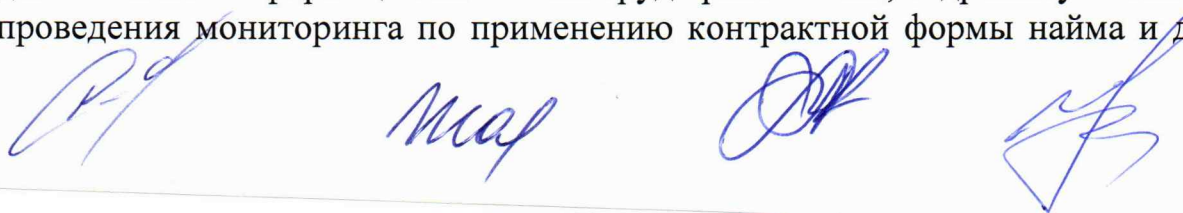
35.3. Проводить смотры-конкурсы на лучшую постановку профсоюзной работы в учреждениях образования (организациях) города. По их результатам поощрять за счет централизованных средств лучших профактивистов. Освещать через сайт горкома, социальные сети, «профсоюзные уголки» учреждений образования (организаций) и в средствах массовой информации лучший опыт работы первичных профсоюзных организаций города.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в учреждениях образования (организациях).

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

Руководителям учреждений образования (организаций) обеспечивать предоставление профсоюзным органам для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой



необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

36.3. 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 Министерства и ЦК отраслевого профсоюза, главного областного управления образования и обкома профсоюза, отделов образования и горкома профсоюза с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

Часы организационно-воспитательной работы, руководство методическим объединением и др. председателю профкома определяется только с его согласия.

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

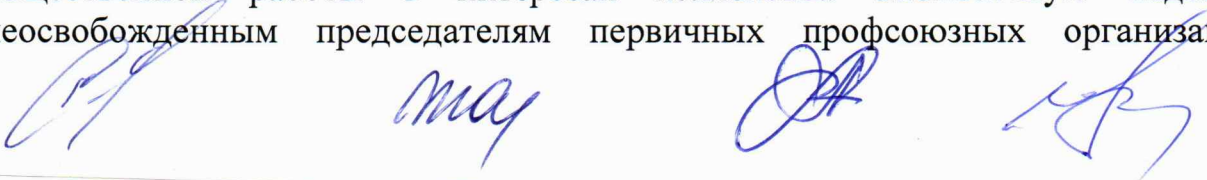
36.4. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени первичной профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

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

36.6. Совместно решать вопросы поощрения наградами Министерства образования, областного управления и городского отдела образования профсоюзных активистов и работников. Учитывать при поощрении профсоюзных работников ведомственными наградами Министерства наличие наград Профсоюза. Согласовывать поощрение профсоюзных работников наградами Министерства.

36.7. Устанавливать за счет средств Нанимателя ежемесячную надбавку неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в размере не менее 30% оклада по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов трудового коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Рекомендовать устанавливать за счет нанимателя при выполнении общественной работы в интересах коллектива ежемесячную надбавку неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций,



достигшим 100% членства в организации, в размере 50% оклада по основной работе.

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

36.8. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 года № 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.

36.9. Руководители учреждений образования (организаций) создают условия для обеспечения гласности в деятельности профсоюзных комитетов и обеспечивают материальные условия для их деятельности (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, бумаги, средств связи в пределах города, в необходимых случаях транспортных средств и др.) в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах».

36.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса:

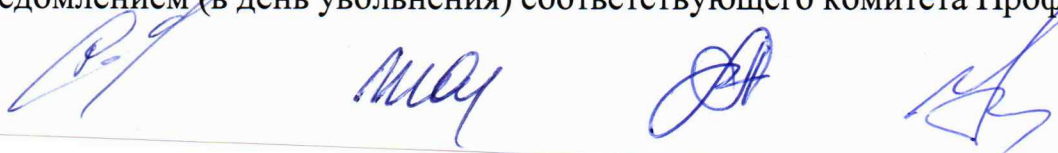
работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

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

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

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



36.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 36.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

36.14. Установить последний вторник месяца как день председателя профсоюзного комитета, используемый для профсоюзной учебы в горкоме профсоюза, для председателей первичных профсоюзных организаций, находящихся на непосредственном обслуживании горкома профсоюза.

8. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждений образования (организации) проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

37.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования (организацией), допускаются с уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

38. Горком профсоюза обязуется:

38.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников – членов Профсоюза.



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

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

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

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

40. Отделы образования обязуются в процессе осуществления контроля за деятельностью учреждений образования анализировать ход выполнения Соглашения.

41. Горком профсоюза обязуется:

41.1. Изучать практику социального партнерства в учреждениях образования (организациях), реализацию Соглашения через коллективные договоры. Проводить экспертизу проектов коллективных договоров учреждений образования (организаций), дополнений и изменений в них на соответствие настоящему Соглашению.

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. Контроль за выполнением Соглашения и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет городской Совет, созданный сторонами для ведения переговоров и разработки Соглашения, которому Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

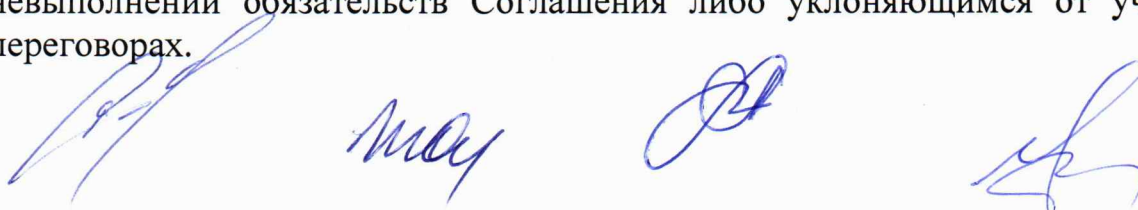
Утверждение Соглашения, изменений и (или) дополнений в него, ход и итоги выполнения Соглашения рассматривать на заседании Совета.

42.2. 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.

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



42.4. 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.

42.5. Считать Соглашение основой для заключения коллективных Договоров.

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

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

42.6.1. режим работы учреждения;

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

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

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

42.6.5. об удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций отрасли при наличии финансовых возможностей;

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

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

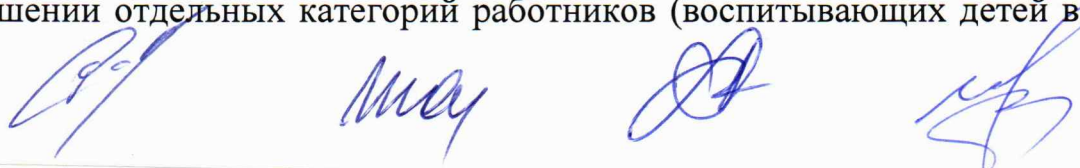
42.6.8. перечень должностей работников, имеющих право на доплату за особые условия труда и порядок ее предоставления;

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

42.6.10. порядок установления дополнительной оплаты за отдельные виды труда и ее размеры;

42.6.11. перечень профессий рабочих и должностей служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск, доплаты и сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

42.6.12 о применении гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении отдельных категорий работников (воспитывающих детей в возрасте



до 14 лет и других);

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

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

42.6.15. план мероприятий по охране труда;

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

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

42.6.18. перечень профессий рабочих и должностей служащих на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

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

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

42.6.21. случаи предоставления работникам трудовых отпусков за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы;

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

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

42.6.24 случаи расторжения трудового договора, контракта по инициативе нанимателя с согласия или предварительного уведомления соответствующего профсоюзного комитета;

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

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

42.6.27. случаи, указанные в подпункте 27.22. настоящего Соглашения, и иные, при которых наниматель по просьбе работника расторгает контракт досрочно;

42.6.28. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

42.6.29. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

42.6.30. правовые гарантии деятельности профсоюза и профсоюзного актива;

42.6.31. 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.);

42.6.32. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов по форме:

_____ % на расчетный счет горкома № _____ в отделении банка;
 _____ % на расчетный счет обкома профсоюза
 № _____ в _____ отделении банка;

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

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

42.6.35. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

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

42.6.37. гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования;

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

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

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

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

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

42.6.43. право работника на получение письменного объяснения причин незаключения, непродления с ним контракта;

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

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

42.6.46. оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование

«народный» и «образцовый»;

42.6.47. развитие в учреждениях образования (организациях) института наставничества;

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

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

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

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

42.6.52. перечень профессий рабочих и должностей служащих, на тех работах, где по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места для приема пищи;

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

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

42.6.55. о выплате выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, в случае если такое решение принято нанимателем с согласия работника, работнику, добросовестно работающему, не допускающему нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющему дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

42.6.56. порядок изменения существенных условий труда;

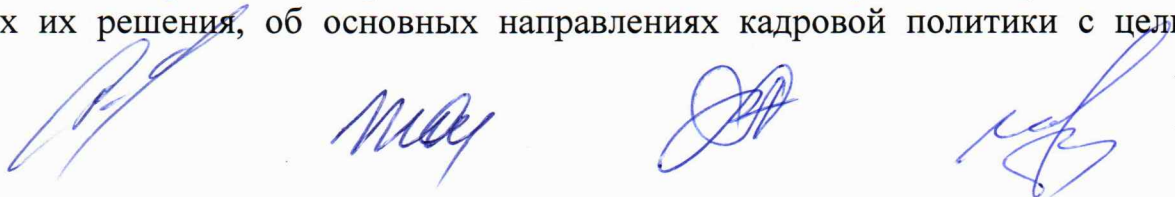
42.6.57. о разделении отпуска более, чем на две части, обстоятельства, при наличии которых, допускается отзыв работника из отпуска;

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

42.6.59. 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.

42.6.60. порядок распространения положений коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.).

42.7. Проводить разъяснительную работу в учреждениях образования о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью



предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в коллективах работников.

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

44. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее 2-х раз в год с составлением акта.

Руководитель и председатель первичной профсоюзной организации учреждения образования (организации) отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже 2-х раз в год.

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

46. Систематическое невыполнение обязательств Соглашения, коллективного договора является одним из условий досрочного расторжения контракта с руководителями учреждений.

47. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения путем переговоров. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Начальник отдела образования
Гродненского
исполнительного комитета

А.А.Семанчик

отдела образования
городского

Председатель
городской
Белорусского
рабочников образования и науки

А.Р. Гарацкевич

Гродненской
организации
профсоюза

Начальник отдела образования
администрации Ленинского района
г.Гродно

О.С. Тарасевич

Начальник отдела образования
администрации
района г.Гродно

Е.В. Адамович

отдела образования
Октябрьского

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях выплаты
премий руководителям учреждений
образования и заведующим
учебно -методическим кабинетом г.Гродно

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

2. Целью Положения является совершенствование системы премирования, усиление материальной заинтересованности руководителей и заведующих учебно-методическим кабинетом за выполнение показателей работы учреждений образования города. Премия является материальным поощрением за достижение руководимыми ими учреждениями определенных количественных и качественных показателей в работе, а также за внесение личного вклада в развитие и совершенствование системы образования, за эффективное проведение государственной политики в развитии воспитания в соответствии с актами законодательства и нормативными документами Министерства образования Республики Беларусь.

3. Источниками средств, направляемых на премирование являются: средства предусматриваемые на премирование в бюджете, в размере 20 процентов от суммы окладов работников учреждения;

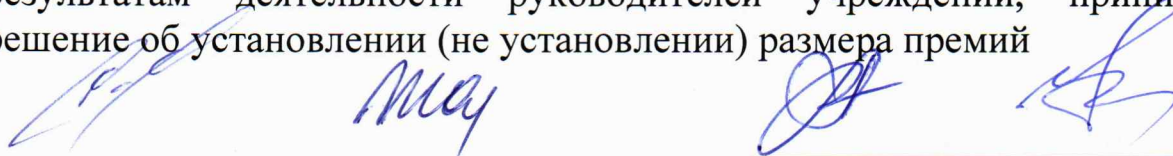
средства от приносящей доходы деятельности, предусмотренные законодательством;

средства иных источников, не запрещенных законодательством;

средства, не использованные на оплату труда в учреждении.

4. Размер премии руководителям учреждений и заведующим учебно -методическим кабинетом устанавливается ежемесячно, индивидуально для каждого по итогам работы за предыдущий месяц.

Вопросы премирования рассматриваются комиссией, созданной приказом начальника отдела образования, которая анализирует итоги и показатели работы руководителей учреждений за предыдущий месяц согласно Положения, учитываемые при премировании, дает оценку результатам деятельности руководителей учреждений, принимает решение об установлении (не установлении) размера премий



Конкретный размер премии устанавливается приказом начальника отдела образования на основании решения комиссии и согласовывается с горкомом профсоюза.

Выплаты премий из средств, от приносящей доходы деятельности, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

Премии руководителям учреждений образования, заведующим УМК максимальными размерами не ограничиваются и выплачиваются в пределах финансовых средств, направляемых на эти цели, при этом коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников не более 3,5.

При осуществлении деятельности, приносящей доходы, коэффициент соотношения может устанавливаться свыше 3,5 за счет средств, полученных от указанной деятельности, но не более 5.

5. Премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

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

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

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

Руководителю учреждения, проработавшему неполный месяц, за который производится выплата премии (в процентах от оклада), в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, выплата премии (в процентах от оклада) производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

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

II. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

6. Премия устанавливается ежемесячно в процентах от оклада:

6.1. для директоров учреждений общего среднего образования, специального образования, дополнительного образования детей и молодежи, социально-педагогических учреждений, воспитательно-оздоровительных учреждений образования в размере - 55%;

6.2. для заведующих учреждениями дошкольного образования, специальными дошкольными учреждениями образования в размере - 45%;

6.3. для заведующих учебно-методическим кабинетом в размере -

35%

7.Дополнительное премирование осуществляется в соответствии с критериями в базовых величинах (независимо от отработанного в месяце периода):

7.1. в связи с награждением нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатік адукацыі» - 7 базовых величин,

7.2. в связи с награждением Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь - 5 базовых величин,

7.3. Грамотой Министерства образования Республики Беларусь - 3 базовые величины,

7.4. Почетной Грамотой Гродненского областного исполнительного комитета - 10БВ;

7.5. Благодарностью председателя Гродненского областного исполнительного комитета-5БВ;

7.6. Почетной грамотой Гродненского городского исполнительного комитета- 4БВ;

7.7. Благодарственное письмо Гродненского городского исполнительного комитета- 2БВ;

7.8. Почетная грамота Главного управления образования- 3БВ;

7.9. Грамота Главного управления образования - 2БВ;

7.10. Грамота отдела образования Гродненского городского исполнительного комитета- 2 БВ.

7.11. за высокие показатели по итогам участия в конкурсах, соревнованиях, выставках, фестивалях, др. мероприятиях (под эгидой Министерства образования Республики Беларусь)

7.11.1.городского уровня:

1-5 дипломов -3 БВ

6-10 дипломов -4 БВ

11-15 дипломов 5 БВ

свыше 15 дипломов-7 БВ

7.11.2.областного уровня:

1-5 дипломов.- 4 БВ

6-10 дипломов -5 БВ

11-15 дипломов -6 БВ

свыше 15 дипломов -9 БВ

7.11.3.республиканского и международного уровня :

x

1-5 дипломов - 6 БВ

6-10 дипломов -7 БВ

11-15 дипломов -8 БВ

свыше 15 дипломов- 12 БВ

7.12. Дополнительно премирование за высокие показатели по итогам участия в конкурсах, соревнованиях, выставках, фестивалях, др. мероприятиях (под эгидой Министерства образования Республики Беларусь) осуществляется за каждый диплом 1 степени в размере 1 БВ.

7.13. за высокие показатели по итогам участия в олимпиадах, исследовательских конкурсах по учебным предметам:

7.13.1.городского уровня:

1-5 дипломов -3 БВ

6-10 дипломов -4 БВ

11-15 дипломов -5БВ

свыше 15 дипломов-7 БВ

7.13.2.областного уровня:

1-5 дипломов.- 6 БВ

6-10 дипломов -7 БВ

11-15 дипломов -8 БВ

свыше 15 дипломов -10 БВ

7.13.3.республиканского и международного уровня :

1-5 дипломов - 10 БВ

6-10 дипломов -15 БВ

11-15 дипломов -20 БВ

свыше 15 дипломов- 25БВ

7.13.4.Дополнительно премирование за результативное участие в олимпиадах осуществляется за каждый диплом 1 степени в размере 2 БВ.

7.14.Трансляция опыта работы учреждения образования в СМИ, выступление на телевидении, печати):

7.14.1.международного уровня-4 БВ;

7.14.2. республиканского уровня-3БВ;

7.14.3.областного уровня--2БВ;

7.14.4.городского уровня -1БВ;

7.15.Трансляция опыта работы руководителя в СМИ, выступление на телевидении, печати:

7.15.1.международного уровня-5 БВ;

7.15.2. республиканского уровня- 4БВ;

7.15.3.областного уровня--3БВ;

7.15.4.городского уровня -2БВ;

x

7.16. За привлечение безвозмездной иностранной помощи (на год, с квартала, следующего за кварталом, когда поступили средства на счет);

7.16.1. в рамках трансграничного сотрудничества -5 БВ;

7.16.2.- в рамках гуманитарных проектов- 3БВ;

7.16.3.-привлечение спонсорской помощи-3БВ.

7.17.Укрепление материально-технической базы, организация внебюджетной деятельности- до 10 БВ;

7.18. Качественная и эффективная организация оздоровления учащихся- до 4БВ (на период оздоровления);

7.19. Оперативная подготовка, качественное проведение мероприятий (совещаний, семинаров, методических объединений и иных важных организационных встреч и др.) или выступление в них:

7.19.1. районного уровня-2БВ;

7.19.2.городского уровня-3 БВ;

7.19.3.областного уровня-4БВ;

7.19.4. республиканского уровня-5БВ;

7.20.Наличие и эффективное сопровождение сайта учреждения и страничек в социальных сетях 1 БВ 1 раз в квартал

7.21. Качественная профориентационная работа с учащимися (по итогам поступления в высшие учебные заведения РБ) -3 БВ;

7.22. Укомплектованность кадрами, стабильность педагогического коллектива, закрепление молодых специалистов до 3 БВ на 01.09.;

7.23. За присвоение звания «лучшее учреждение образования» по итогам года:

1 место-10БВ

2 место-8БВ

3 место -6БВ

7.24.За лучшее учреждение образования по спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы:

1 место-4БВ

2 место-3БВ

3 место -2БВ

x

7.25. Создание и открытие на базе УО:

7.25.1. музейной комнаты-4БВ;

7.25.2. музея- 5 БВ;
 7.25.3. получения и (или) подтверждение статуса "народный музей"- 8БВ;

7.26. Открытие на базе УО профильных классов -3БВ;

7.27. Создание на базе УО образцовых коллективов- 3 БВ;

7.28. Открытие и координация открытия на базе учреждений образования ресурсных центров и опорных кабинетов - 3 БВ.

7.29. Организация досуга в каникулярный период для жителей микрорайонов-до 4БВ;

7.30. Организация и(или) участие в мероприятиях, проводимых в городе и области до 5 БВ.

7.31. Проведение инструктивно - методических выходов в учреждения образования г.Гродно с целью оказания методической помощи- 3БВ;

7.32. Проведение инструктивно- методических совещаний для педагогических работников учреждений образования г.Гродно-3 БВ;

7.33. Осуществление деятельности в рамках координационного совета -2БВ;

7.34. Организация и деятельность районных клубных объединений -2 БВ;

7.35. Проведение районных семейных советов- 2 БВ;

8.Ежемесячное вознаграждение руководителям учреждений образования, заведующим УМК, которые награждены государственными наградами: медалью Франциска Скорины, медалью "За трудовые заслуги" и др., 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", награжденные нагрудным знаком Министерства образования "Выдатник адукацыі" - 2 БВ , но не более чем за 1 награду.

9. В других, не предусмотренных Положением случаях, премия устанавливается по совместному решению горкома профсоюза и отдела образования в размере до 10 БВ.

III. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИРОВАНИЯ (ДЕПРЕМИРОВАНИЯ)

10.Основаниями для снижения размера премирования являются: X

10.1. на 100 процентов:

10.1.1. нарушение антикоррупционного законодательства- на квартал;

10.1.2. установленные нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, другие нарушения - на один месяц;

10.1.3. нецелевое использование выделенных денежных средств и материально-сырьевых ресурсов - на один месяц;

10.1.4. необеспечение безопасных условий обучающихся и работников при организации деятельности учреждения (нарушение законодательства об охране труда и пожарной безопасности, организации подвоза обучающихся в учреждения, ограничения пропуски посторонних лиц в учреждение, наличие несчастных случаев на производстве, случаев травматизма обучающихся при организации образовательного процесса по вине учреждения образования) - на один месяц;

10.2. на 50 процентов:

10.2.1. установленные факты отсутствия контроля за финансово-хозяйственной деятельностью, нарушения финансовой дисциплины - на квартал;

10.2.2. установленные факты нарушения законодательства об охране труда и пожарной безопасности, организации подвоза обучающихся в учреждения, ограничения пропуски посторонних лиц в учреждение, наличие несчастных случаев на производстве, случаев травматизма обучающихся при организации образовательного процесса по вине учреждения образования - на один месяц;

10.2.3. установленные нарушения в части работы с обращениями граждан и юридических лиц - на один месяц.

10.2.4. неэффективная организация воспитательной и профилактической работы с обучающимися, несвоевременное выявление неблагополучных семей, недостаточная работа по выполнению Декрета № 18 от 24 ноября 2006 г. «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях», несоблюдение прав и гарантий обучающихся – на один месяц;

10.2.5. отсутствие должной работы по организации физкультурно-оздоровительной работы, оздоровлению и занятости обучающихся – на один месяц;

10.2.6. нарушения в организации питания обучающихся в учреждениях образования, несоблюдение санитарно-гигиенического режима – на один месяц

10.3. на 25 процентов

10.3.1. за непринятие управленческих мер по фактам нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, других нарушений, допущенных работниками учреждения - на один месяц; X

10.3.2. за допущение просроченной и (или) необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженности по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчетным кварталом - на один месяц;

10.3.3. представление недостоверной информации, несвоевременное представление утвержденных форм бухгалтерской, статистической отчетности, поручений отделов образования, в том числе касающихся внебюджетной деятельности - на один месяц;

Начальник отдела образования Гродненского городского исполнительного комитета

А.А. Семанчик

Начальник отдела образования администрации Ленинского района г. Гродно

О.С. Тарасевич

Председатель Гродненской городской организации Белорусского профсоюза работников образования и науки

А.Р. Гарацкевич

Начальник отдела образования администрации Октябрьского района г. Гродно

Е.В. Адамович

Приложение 2

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях выплат надбавки за высокие достижения в труде руководителям учреждений образования и заведующим учебно -методическим кабинетом г.Гродно

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «О некоторых вопросах оплаты труда работников в сфере образования» и устанавливает порядок и условия оплаты труда, определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством руководителям учреждений и заведующим учебно -методическим кабинетом г.Гродно

Установление надбавки за высокие достижения в труде производится с целью материального поощрения руководителей учреждений и заведующим учебно -методическим кабинетом г.Гродно за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений и заведующих учебно -методическим кабинетом г.Гродно в повышении эффективности деятельности государственного учреждения.

На осуществление выплаты надбавки за высокие достижения в труде направляются средства, предусматриваемые в городском бюджете, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

мау *А* *ЕВ*

Конкретный размер надбавки за высокие достижения в труде руководителям учреждений и заведующим учебно -методическим кабинетом г.Гродно устанавливается индивидуально для каждого по итогам работы за текущий месяц в процентах от оклада, комиссией, созданной приказом начальника отдела образования, которая анализирует итоги и показатели работы руководителей учреждений за предыдущий месяц согласно Положения, дает оценку результатам деятельности руководителей учреждений, принимает решение об установлении (не установлении) размера надбавки. Проект приказа согласовывается с горкомом профсоюза.

Конкретный размер надбавки за высокие достижения устанавливается приказом начальника отдела образования на основании решения комиссии. Проект приказа согласовывается с горкомом профсоюза.

Надбавка за высокие достижения в труде предельными размерами не ограничивается.

Руководителю учреждения и заведующему учебно- методическим кабинетом, проработавшему неполный месяц, за который производится выплата надбавки за высокие достижения в труде, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, выплата надбавки производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленный размер надбавки, перерасчету не подлежит.

II. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

Руководителям учреждений и заведующим учебно-методическим кабинетом надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за выполнение следующих показателей :

1.Функционирование и координация работы ресурсных центров, опорных кабинетов на базе учреждения образования 1 раз в квартал:

1.1.районный уровень - 10%

1.2. областной уровень - 20%

1.3.Центра допризывной подготовки и ИРЦ -20%

2. Функционирование на базе учреждений образования музеев и музейных комнат - 1 раз в квартал:

2.1.музейных комнат-10%;

2.2. музеев- 15%;

2.3.народных музеев- 20%;

x

3. Функционирование образцовых коллективов (студий) – по 5 % за коллектив ежемесячно;

4. Функционирование и координация филиалов кафедр ВУЗов - 10% за филиал ежемесячно;

5. Функционирование и координация работы профильных классов/групп различной направленности- 10% ежемесячно;

6. Координация, сопровождение, участие в экспериментальных, инновационных проектах -10% ежемесячно;

7. За специфику образовательного процесса в учреждении (специальные и интегрированные классы в зависимости от количества программ обучения)

1 программа 5% ежемесячно;

2 программы- 10% ежемесячно;

3 программы-15% ежемесячно,

7.1. За специфику образовательного процесса в учреждениях дополнительного образования при работе с детьми-инвалидами- 15% ежемесячно.

8. Организация образовательного процесса в учреждениях здравоохранения- 10% ежемесячно;

9. Организация и функционирование районной аттестационной комиссии- 15% (по факту проведения заседаний);

10. Организация и проведение учета педагогических кадров района - 30% (по факту проведения);

11. Высокие результаты работы, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля -50%;

12. Выполнение целевого показателя по энергосбережению- до 20%;

13. Внедрение в практику работы эффективных форм организации труда и управленческой деятельности, трудовой и исполнительской дисциплины -до 15%;

14. Отсутствие устных и письменных обоснованных обращений граждан- до 30%;

15. Участие в экспериментационной и инновационной деятельности- до 100 %;

16. За выполнение в срочном порядке заданий, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда до 100%

Начальник отдела образования
Гродненского городского исполнительного комитета

А.А. Семанчик

Начальник отдела образования администрации Ленинского района г. Гродно

О.С. Тарасевич

Председатель Гродненской городской организации белорусского профсоюза работников образования и науки

А.Р. Тарацкевич

Начальник отдела образования администрации Октябрьского района г. Гродно

Е.В. Адамович

X

ПЕРЕЧЕНЬ
категорий работников учреждений образования,
которым устанавливается поощрительный отпуск к контракту

№№ п/п	Должность	Поощрительный отпуск
1	Заведующий: Отделом (отделением) по основной деятельности учреждений дополнительного образования детей и молодежи: складом, хозяйством, сектором	5
2	Заведующий, зам. заведующего учебно-методическим кабинетом, методист	5
3	Заместитель директора учреждения дополнительного образования детей и молодежи	5
4	Заместитель директора (заведующей) по хозяйственной, административно-хозяйственной работе	5
5	Зав. библиотекой, библиотекарь	5
6.	Гл. бухгалтер, зам. гл. бухгалтера	5
7.	Бухгалтер, экономист	5
8.	Директор учреждения дополнительного образования детей и молодежи, воспитательно-оздоровительного учреждения образования	5
9.	Инспектор по кадрам, делопроизводитель	5
10.	Кладовщик	5
11.	Культурный организатор, аккомпаниатор, концертмейстер, концертмейстер образцового коллектива	5
12.	Инженеры всех наименований, оператор ЭВМ	5
13.	Медицинские работники учреждений образования	5
14.	Начальник группы хозяйственного обслуживания	5
15.	Учреждения дополнительного образования детей и молодежи: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, педагог социальный	5
16.	Педагог дополнительного образования (кроме учреждений специального образования)	5
17.	Помощник воспитателя	5
18.	Секретарь, секретарь учебной части	5
19	Специалист	5
20.	Заведующий основным отделом (СПЦ)	5
21.	Художник-оформитель	5
22.	Юрисконсульт	5
23.	Администратор	5
24	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	5
25	Водитель	5х
26	Инструктор по физической культуре	5
27	Лаборант	5

Остальным категориям работников не менее одного календарного дня

Handwritten signatures and the word "май" (May) in blue ink.

ПЕРЕЧЕНЬ

**категорий работников учреждений общего среднего образования
(школы, гимназии, лицеи), которым устанавливается надбавка за работу по
контрактной форме найма**

№	Должность, профессия	процент надбавки к окладу, не ниже
1	Директор	30
2	Заместитель директора	30
3	Руководитель физического воспитания	50
4	Учитель	30
5	Воспитатель	40
6	Педагоги дополнительного образования	30
7	Учитель -дефектолог	50
8	Инструктор по физической культуре	50
9	Концертмейстер	50
10	Акомпаниатор	50
11	Педагог-психолог, педагог социальный, педагог -организатор	50
12	Заведующий библиотекой, библиотекарь	24
13	Инженер по охране труда	23
14	Инспектор по кадрам	25
15	Делопроизводитель, секретарь, секретарь учебной части	30
16	Юрисконсульт	30
17	Заместитель директора хозяйственной работе	20
18	Заведующий хозяйством	30
19	Помощник воспитателя	25

Остальным категориям работников не менее 10 % оклада.

ПЕРЕЧЕНЬ

**категорий работников учреждений специального образования которым
устанавливается надбавка за работу по контрактной форме найма**

№	Должность, профессия	процент надбавки к окладу, не ниже
1.	Педагог-психолог, педагог социальный,	22
2.	Заведующий библиотекой, библиотекарь	24
3.	Инженер по охране труда	23
4.	Инспектор по кадрам	25
5.	Делопроизводитель, секретарь, секретарь учебной части	30
6.	Юрисконсульт	30
7.	Заместитель хозяйственной работе	20
8.	Заведующий хозяйством	30
9.	Шеф-повар	25
10.	Повар	30
11.	Кухонный рабочий	30

12.	Помощник воспитателя	25
13	Кладовщик	24,9
14	Педагог дополнительного образования	20

Остальным категориям работников не менее 10 % оклада.

Приложение 3
Таблица 4

ПЕРЕЧЕНЬ
категорий работников УМК, которым устанавливается надбавка за работу по
контрактной форме найма

№	Должность, профессия	процент надбавки к окладу, не ниже
1	Работники учебно- методического кабинета	
2	Заведующий УМК	30
3	Заместитель заведующего	30
4	Методист	32
5	Секретарь	45
6	Инспектор по кадрам	45
7	Водитель	35
8	Приемные родители, родители-воспитатели	35

Приложение 3
Таблица 5

ПЕРЕЧЕНЬ
категорий работников учреждений дошкольного образования, которым
устанавливается надбавка за работу по контрактной форме найма

№	Должность, профессия	процент надбавки к окладу, не ниже
1.	Шеф-повар	25
2.	Повар	30
3.	Кухонный рабочий	30
4.	Помощник воспитателя	25
5.	Кладовщик	24,9
6.	Педагог-психолог, педагог социальный	22
7.	Инженер по охране труда	23
8.	Инспектор по кадрам	25
9.	Делопроизводитель	30
10.	Юрисконсульт	30
11.	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	20
12.	Заведующий хозяйством УО	30
13.	Педагог доп. образования	20

Остальным категориям работников не менее 10 % оклада.

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников учреждений образования, работающих по контракту, которым устанавливается надбавка за работу по контрактной форме найма в СПЦ

№№ п/п	Должность, профессия	процент надбавки к окладу, не ниже
1	Повар	30
2	Кухонный рабочий	30
3	Помощник воспитателя	25
4	Кладовщик	24,9
5	Педагог социальный	23
6	Педагог - психолог	10
7	Секретарь	30
8	Юрисконсульт	30
9	Заведующий хозяйством	30
10	Воспитатель	25,8
11	Директор	30
12	По остальным должностям	10

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников ЦКРОиР которым устанавливается надбавка за работу по контрактной форме найма

№№ п/п	Должность, профессия	процент надбавки к окладу, не ниже
1.	Повар	45
2.	Помощник воспитателя	45
3.	Кладовщик	45
4.	Педагог социальный	35
5.	Педагог- психолог	35
6.	Заведующий хозяйством	45
7.	Воспитатель	10
8.	Директор	50
9.	Зам. дир. по УВР:	30
10.	Водитель автомобиля	45
11.	Лифтер	50
12.	Рабочий	40
13.	Дворник, уборщик территории	50
14.	Сторож	45
15.	Уборщик помещений	50
16.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	45 х
17.	Медсестра	10
18.	Врач-педиатр	10
19.	Музыкальный руководитель	20
20.	Учитель, учитель-дефектолог	20

21.	Гардеробщик	50
22.	Секретарь	45
23.		45
24.	По остальным должностям	10

Приложение 3

Таблица 7

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников дополнительного образования, ДОЛ "Зорька",
 которым устанавливается надбавка за работу по контрактной форме найма

№№ п/п	Должность, профессия	процент надбавки к окладу, не ниже
1.	Инспектор по кадрам	25
2.	Делопроизводитель, секретарь,	30
3.	Заместитель директора по хозяйственной работе	20
4.	Заведующий хозяйством	30
5.	Педагог дополнительного образования	20
6.	Директор	25
7.	Работники бухгалтерий	25,8
8.	Юрист	30
9.	Остальным категориям работников	10

Начальник отдела образования
 Гродненского городского исполнительного
 комитета

А.А. Семанчик

Начальник отдела образования
 администрации Ленинского района
 г. Гродно

О.С. Тарасевич

Председатель Гродненской городской
 организации Белорусского профсоюза
 работников образования и науки

А.Р. Гарацкевич

Начальник отдела образования
 администрации Октябрьского района
 г. Гродно

Е.В. Адамович

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих и должностей служащих, имеющих право на
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с
постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 408 от 18.03.2008
года «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный
рабочий день»

Примечание: За исключением категорий работников, определенных постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 1695 от 10.12.2007 г. «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день», № 100 от 25.01.2008 г. «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

№ п/п	Должность	Дополнительный отпуск
1.	Директор учреждения дополнительного образования детей и молодежи	6
2.	Заместитель директора по учебно - воспитательной работе, заместитель директора по методической работе учреждения дополнительного образования детей и молодежи	5
3.	Главный бухгалтер	7
4.	Заместитель главного бухгалтера	6
5.	Начальник отдела, сектора	6
6.	Заведующий:	
6.1.	- методкабинетом	6
6.2.	- библиотекой	6
6.3.	- отделом	5
6.4.	- сектором, кабинетом	5
6.5.	- костюмерной	5
6.6.	- хозяйством	5
6.7.	- складом	5
7.	Заместитель заведующего учебно- методическим кабинетом	5
8.	Шеф-повар	6
9.	Экономист	6
10.	Бухгалтер	5
11.	Инспектор по кадрам, инспектор	5
12.	Методист	5
13.	Инженер	5
14..	Юрисконсульт	5
15.	Лаборант	5
16.	Библиотекарь	5
17.	Режиссер, звукорежиссер	4
18.	Педагог дополнительного образования	4
19.	Инструктор по физической культуре	5
20.	Культурорганизатор	5
21.	Педагог-организатор	5
22.	Педагог социальный	5

23.	Аккомпаниатор, концертмейстер, концертмейстер образцового коллектива	5
24.	Художник, художник-оформитель	5
25.	Художественный руководитель, руководитель образцовых коллективов (студий)	5
26.	Секретарь-машинистка, секретарь	3
27.	Секретарь учебной части	3
28.	Делопроизводитель	5
29.	Администратор музея	4
30.	Водитель автомобиля	4
31.	Зам. директора по хозяйственной работе,	3
32.	Администратор (дежурный)	4
33.	Педагогические работники учреждения дополнительного образования детей и молодежи	4

Начальник отдела образования Гродненского городского исполнительного комитета
 А.А.Семанчик
 Начальник отдела администрации Ленинского района г.Гродно
 О.С. Тарасевич

Председатель Гродненской городской организации Белорусского профсоюза работников образования и науки
 А.Р. Гарацкевич
 Начальник отдела администрации Октябрьского района г.Гродно
 Е.В. Адамович

Приложение 5

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих, которым вводится суммированный учет рабочего времени(квартал, полугодие, год).

№ п/п	Наименование профессии, должности	Конкретный учетный период
1	Сторож, вахтер	
2.	Воспитатель дошкольного образования (воспитатель)	
3	Помощник воспитателя	
4	Врач	
5	Медицинская сестра	
6.	Няня	

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

Начальник отдела образования Гродненского городского исполнительного комитета
 А.А.Семанчик
 Начальник отдела администрации Ленинского района г.Гродно
 О.С. Тарасевич

Председатель Гродненской городской организации Белорусского профсоюза работников образования и науки
 А.Р. Гарацкевич
 Начальник отдела образования администрации Октябрьского района г.Гродно
 Е.В. Адамович

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, по которым планируется замена
при их временном отсутствии

1. Бухгалтер
2. Воспитатель
3. Делопроизводитель
4. Дворник, уборщик территории
5. Инспектор по кадрам
6. Кладовщик
7. Кассир
8. Кастелянша
9. Кухонный рабочий
10. Повар
11. Помощник воспитателя
12. Рабочий по стирке и ремонту одежды
13. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений
14. Секретарь
15. Сторож
16. Уборщик помещений
17. Шеф-повар

Примечание: По профессиям и должностям: повар, шеф-повар, кухонный рабочий замена планируется в зависимости от численности воспитанников.

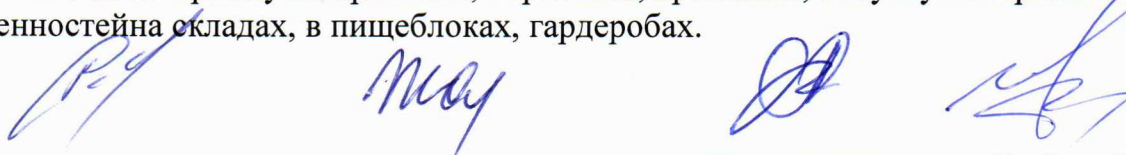
Начальник Гродненского городского комитета	отдела образования	исполнительного	Председатель организации работников образования и науки	Гродненской Белорусского	городской профсоюза
А.А. Семанчик			А.Р. Гарацкевич		
Начальник администрации г.Гродно	отдела образования	Ленинского района	Начальник администрации г.Гродно	отдела образования	Октябрьского района
О.С. Тарасевич			Е.В. Адамович		

Приложение 7

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих и должностей служащих, замещаемых или выполняемых
работниками, с которыми нанимателем могут заключаться договоры о полной
индивидуальной материальной ответственности

1. Кладовщик.
2. Кастелянша.
3. Заведующий хозяйством.
4. Водитель.
5. Работники, выполняющие обязанности кассиров.
6. Работы по приему на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, в пищеблоках, гардеробах.

X



7. Работы по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в учреждениях дополнительного образования детей и молодежи, воспитательно-оздоровительных учреждениях образования.

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 №764 “Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности”.

Начальник Гродненского городского комитета	отдела исполнительного	образования	Председатель организации работников образования и науки	Гродненской Белорусского образования и науки	городской профсоюза
А.А. Семанчик			А.Р. Гарацкевич		
Начальник администрации г.Гродно	отдела Ленинского	образования района	Начальник администрации г.Гродно	отдела Октябрьского	образования района
О.С. Тарасевич			Е.В. Адамович		

Приложение 8

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих, имеющих право на дополнительный отпуск, доплаты и сокращенную продолжительность рабочего времени, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда

№ п/п	Наименование профессии рабочего, должности служащего	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)*	Сокращенная продолжительность рабочего времени (часов в неделю)**	Доплата (в процентах базовой ставки за час работы в условиях, соответствующих классу*)
1.	Водитель УО «СШ № 38 г. Гродно»	4		0,03
2.	Врач-офтальмолог ГУО «Гродненская специальная школа-интернат для детей с нарушениями зрения», ГУО «Ясли-сад № 81 г. Гродно для детей с нарушениями зрения»	4	35	
3.	Врач-педиатр «Гродненская специальная школа-интернат для детей с нарушениями зрения», ГУО «Ясли-сад № 81 г. Гродно для детей с нарушениями зрения», ГУО «Специальный детский сад № 21 г. Гродно для детей с	4	35	X

	тяжелыми нарушениями речи»			
4.	Врач-педиатр УО «ГЦКРОиР г. Гродно»	7	35	
5.	Врач психиатр-нарколог УО «ГЦКРОиР г. Гродно»	7	35	
6.	Воспитатель ГУО «Ясли-сад № 57 г. Гродно» - туберкулезная группа		35	
7.	Дворник	4		0,03
8.	Кухонный рабочий	4		0,03
9.	Медицинская сестра по массажу УО «ГЦКРОиР г. Гродно»	7	35	
10.	Медицинская сестра УО «ГЦКРОиР г. Гродно»	7	35	
11.	Медицинская сестра ортопедистка ГУО «Гродненская специальная школа-интернат для детей с нарушениями зрения», ГУО «Ясли-сад № 81 г. Гродно для детей с нарушениями зрения»	4		
12.	Повар	4		0,03
13.	Помощник воспитателя УО «ГЦКРОиР г. Гродно», ГУО «Специальный ясли-сад № 5 г. Гродно», ГУО «Ясли-сад № 57 г. Гродно» - туберкулезная группа, ГУО «Специальный детский сад № 7 г. Гродно», ГУО "Санаторный ясли-сад № 34 г. Гродно», ГУО «Гродненская специальная школа-интернат для детей с нарушениями зрения»	4	35	
14.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды ГУО «Ясли-сад № 69 г. Гродно»	4		0,03
15.	Старшая медсестра УО «ГЦКРОиР г. Гродно»	7	35	
16.	Шеф-повар	4		0,03

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

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 253 от 22.02.2008 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда» (с изменениями и дополнениями).

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

Гигиеническая классификация условий труда	Классы условий труда						
	1-й класс	2-й класс	3-й класс – вредные условия труда				4-й класс –
	–	–	1-я	2-я	3-я	4-я	–

	оптимальные условия труда	допустимые условия труда	степень (3.1)	степень (3.2)	степень (3.3)	степень (3.4)	опасные условия труда
Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в календарных днях	0	0	4	7	14	21	28

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

№ 35 от 22.02.2008 «Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам» (с изменениями и дополнениями).

Размеры доплат

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

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

Санаторные учреждения дошкольного образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития, санаторные школы-интернаты, санаторные группы в учреждениях образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития.

Специальные лечебно-воспитательные учреждения, учреждения специального образования, центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные классы (группы) в учреждениях образования и дома ребенка (группы) для детей с интеллектуальной недостаточностью и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, слепоглохих детей.

Основание: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

№ 57 от 07.07.2014 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени». приложение «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени», главы 25, 27.

Начальник отдела образования Гродненского городского исполнительного комитета

А.А.Семанчик

Председатель Гродненской городской организации Белорусского профсоюза работников образования и науки

А.Р.Гарацкевич

Начальник отдела образования администрации Ленинского района г.Гродно

О.С.Тарасевич

Начальник отдела образования администрации Октябрьского района г.Гродно

Е.В.Адамович

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002 № 260 «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами»,
Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь 19.03.2002 № 34/12

№ п/п	Наименование профессии, должности	Перечень вредных веществ при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока и равноценных пищевых продуктов
1.	Оператор хлораторной установки	Хлор и его соединения

Примечание: Не допускаются: замена молока товарами и продуктами (кроме равноценных молоку пищевых продуктов); выдача молока за одну или несколько смен вперед, а также за прошедшие смены и отпуск на дом.

1. Молоко выдается работнику по 0,5 литра за рабочий день (смену) независимо от его продолжительности при фактической занятости на работах согласно перечню организации не менее половины продолжительности рабочего дня (смены), установленной законодательством.
2. Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях. При невозможности приобретения молока в расфасованном виде оно должно предварительно подвергаться пастеризации или кипячению.
3. Затраты на обеспечение работников молоком по установленным нормам осуществляются за счет средств бюджета.

Начальник отдела образования Гродненского городского исполнительного комитета

А.А. Семанчик

Начальник отдела администрации Ленинского района г. Гродно

О.С. Тарасевич

Председатель Гродненской городской организации Белорусского профсоюза работников образования и науки

А.Р. Гарацкевич

Начальник отдела администрации Октябрьского района г. Гродно

Е.В. Адамович

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих и должностей служащих, имеющих право на бесплатное
получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (СИЗ)

Основание: Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь от 13.11.2000 № 50) ;

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

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2009 № 93.

Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209

№ п/п	Наименование профессии, должности,	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Маркировка СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5
2.	Водитель автомобиля легкового 8322-001 Водитель автобуса 8331-001	Халат хлопчатобумажный Ботинки кожаные Перчатки хлопчатобумажные	Ми Ми Ми	24 12 6
3.	Гардеробщик 9621-002	Халат х/б Тапочки кожаные <u>При влажной уборке полов дополнительно:</u> галoши резиновые (туфли цельнорезиновые)	3Ми 3 Вн	12 12 12
4	Дворник 9613-001 Уборщик территории 9613003	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками <u>Зимой дополнительно:</u> куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке валяная обувь галoши на валяную обувь В остальное время года	Ми Ми Ми Ми Тн Тн Тн В	12 12 12 2 36 36 48 24

		<u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый сапоги резиновые	Вн В	36 24
5.	Заведующий хозяйством 1219-009	Костюм х/б (халат х/б) Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми Тн	12 До износа 36
6.	Инженер по охране труда 2149-022	Костюм х/б (халат х/б) Ботинки кожаные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми Тн	18 24 36
7.	Инженер-программист (программист) 2514-001	Халат из х/б антистатической ткани	3МиЭс	18
8.	Инженер-электрик 2151-033	Костюм х/б (халат х/б) <u>При работе в производственных помещениях организации</u> <u>дополнительно:</u> ботинки кожаные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми Тн	12 24 36
9.	Инженер-энергетик 2151-033	Костюм х/б (халат х/б) <u>При работе в производственных помещениях организации</u> <u>дополнительно:</u> ботинки кожаные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми Тн	12 24 36
10.	Кастелянша 5151-010	Халат х/б Фартук х/б с нагрудником Головной убор из х/б ткани Полуботинки кожаные или тапочки кожаные Перчатки трикотажные Перчатки резиновые <u>При сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и тому подобного</u> <u>дополнительно:</u> респиратор <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми 3Ми Ми 3 Ми Вн Тн	12 До износа 12 24 12 До износа До износа До износа 36
11.	Кладовщик 4321-002	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани	3Ми	12 12

		Ботинки кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые	Ми 3 Ми Вн В	12 6 До износа Дежурный 24
12.	Лаборант 3111-007	Халат х/б <u>При занятости в лабораториях физико-механических испытаний:</u> халат х/б фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником головной убор из х/б ткани полуботинки кожаные перчатки резиновые нарукавники прорезиненные очки защитные	ЗМи ЗМи К20 Щ20 Ми К50 Щ20 К20 Щ20	12 12 Дежурный 12 24 До износа Дежурные До износа
13.	Лифтер 9621-005	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Полуботинки кожаные Перчатки трикотажные <u>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный)	ЗМи Ми Ми Тн	12 12 24 До износа 36
14.	Оператор хлораторной установки 8189-029	Костюм суконный Фартук прорезиненный Белье нательное Берет суконный Рукавицы х/б с накладками или рукавицы суконные Перчатки резиновые Нарукавники прорезиненные Сапоги резиновые Противогаз Очки защитные	Яа Вн Яа Ми/Яа В Яа Вн О	6 Дежурный 6 12 2 До износа Дежурные 9 До износа До износа
15.	Оператор электронно-вычислительных машин (персональных ЭВМ) 4132-003	Халат из х/б антистатической ткани	ЗМиЭс	18

x

16.	Подсобный рабочий 9622-001	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные с защитным носком Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Очки защитные <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном <u>При работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно:</u> каска защитная <u>Зимой при наружных работах дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани валяная обувь галоши на валяную обувь	ЗМи Ми Ми Мп Мун 50 В Ми ЗП Вн Тн Тн 20	12 12 12 24 До износа До износа 24 Дежурная 36 48 24
17.	Учитель 2321-003	<u>При проведении лабораторных, исследовательских работ:</u> халат хлопчатобумажный <u>При работе в полевых условиях:</u> костюм х/б с отгаливающей пропиткой головной убор из х/б ткани с водоотталкивающей пропиткой куртка х/б на утепляющей прокладке с водоотталкивающей пропиткой сапоги резиновые перчатки трикотажные	ЗМи ЗМи Ву Тн Ву В Ми	18 18 До износа 36 До износа До износа
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 7119-001	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитные <u>При наружных работах зимой дополнительно</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Вн О Тн	12 12 1 До износа До износа 36
20.	Рабочий по уходу за животными 5164-007	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Жилет утепленный из вискозно-лавсановой ткани Ботинки кожаные Сапоги резиновые (полусапоги резиновые для животноводческих (свиноводческих) комплексов) Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ</u>	ЗМи Тн Ми ЗК20 Ц20 Ми Бм	12 12 24 12 12 х До износа До износа

		<u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани валяная обувь галоши на валяную обувь рукавицы утепленные	Вн Тн Тн20 Тн	Дежурный 36 48 24 12
21.	Педагог дополнительного образования (клуба по интересам, коллектива, любительского объединения, секции, студии, туристической группы и других) 2359-034	<u>При работе, связанной с</u> <u>загрязнениями:</u> халат хлопчатобумажный перчатки трикотажные	ЗМи Ми	До износа До износа
22.	Слесарь- сантехник 7126-013	<u>При выполнении работ по</u> <u>обслуживанию и ремонту санитарно-</u> <u>технических системы оборудования</u> Костюм брезентовый или комбинезон из х/б ткани с водоотталкивающей пропиткой Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Сапоги резиновые Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Противогаз шланговый <u>При наружных работах зимой</u> <u>дополнительно</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке Брюки х/б на утепляющей прокладке <u>В остальное время года на наружных</u> <u>работах дополнительно</u> Плащ с водоотталкивающей отделкой с капюшоном	Ми Ву Ми В Ми Вн Тн Тн Ву	18 12 12 12 1 До износа 36 36 Дежурный
23.	Столяр 7522-017	Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Фартук х/б Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые <u>На наружных работах зимой</u> <u>дополнительно</u>	ЗМи Ми Ми Ми Вн Тн	12 12 8 1 До износа До износа

		Куртка х/б на утепляющей прокладке Брюки х/б на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь	Тн Тн В	36 36 48 24
24.	Сторож 5414-008 Вахтер 5414-003 Охранник	<u>При работе вахтером:</u> халат х/б <u>При работе сторожем:</u> костюм х/б ботинки кожаные <u>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении на-ружных работ дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> полушубок головной убор зимний валяная обувь галоши на валяную обувь рукавицы утепленные	ЗМи ЗМи Ми Тн Вн В Тн Тн20 Тн	12 12 12 36 Дежурный 24 Дежурный 36 48 24 До износа
25.	Уборщик помещений 9112-001	Халат х/б Перчатки трикотажные <u>При уборке производственных помещений дополнительно:</u> полуботинки кожаные <u>При влажной уборке помещений дополнительно:</u> полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) перчатки резиновые <u>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</u> фартук прорезиненный с нагрудником нарукавники прорезиненные перчатки резиновые <u>Зимой при уборке неотапливаемых помещений дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный) полусапоги кожаные утепленные	ЗМи Ми Ми В Вн Бм Бм Бм Тн Тн20	12 До износа 12 12 До износа До износа До износа До износа 36 36
26.	Учитель (трудо-вого обучения, постоянно занятый работой в механических, слесарных и	<u>Постоянно занятый в механических, слесарных и столярных мастерских</u> Очки защитные Костюм или халат х/б	О ЗМи	х До износа 12

	столярных мастерских) 2332-003			
27.	Художник-оформитель 2166-011	Халат х/б Перчатки трикотажные <u>При занятости на наружных работах во время атмосферных осадков дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном <u>В холодный период года при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</u> куртка х/б на утепленной прокладке <u>В холодный период года на наружных работах дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани валяная обувь галоши на валяную обувь	3Ми Ми Вн Тн Тн Тн20	12 До износа 36 36 36 48 24

II. **Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды работникам детских дошкольных организаций**

Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь» от 13 ноября 2000 г. № 50.

№ п/п	Наименование профессии, должности,	Наименование санитарно-гигиенической одежды	Сроки носки в месяцах	Кол-во комплектов
1.	Заведующий	Халат хлопчатобумажный	12	2
2.	Заместитель заведующего по ХР	Халат х/б	12	3
3.	Кастелянша	Халат х/б Косынка х/б	12 6	3 3
4.	Кладовщик	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинированные	12 6 3	4 2 2
5.	Кухонный рабочий	Халат х/б Передник х/б Ботинки или тапочки кожаные Колпак или косынка х/б Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей подкладке	12 6 12 6 6 До износа 3 48	4 5 2 4 3 X 2

6.	Няня (санитарка) 5311-001	<u>Для уборки помещений:</u> Халат х/б Перчатки резиновые <u>Для раздачи пищи:</u> Халат х/б Косынка х/б <u>Для мойки посуды:</u> Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые <u>Для уборки туалета:</u> Халат х/б Фартук клеенчатый	12 До износа 12 6 6 До износа 12 6	3 3 3 2 3 2
7.	Помощник воспитателя 5312-001	<u>Для уборки помещений:</u> Халат х/б Перчатки резиновые <u>Для раздачи пищи:</u> Фартук х/б Косынка х/б <u>Для мойки посуды:</u> Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые <u>Для уборки туалета:</u> Халат х/б Фартук клеенчатый	12 До износа 6 6 6 До износа 12 6	3 3 3 2 3 2
8.	Заместитель руководителя по ОД	Халат х/б	12	2
9.	Воспитатель 2331-002	Халат х/б	12	3
10.	Шеф-повар 1412-015	Халат х/б Колпак или косынка х/б Ботинки или тапочки кожаные	12 6 12	4 4 2
11.	Повар 5120-003	Халат х/б Передник х/б Ботинки или тапочки кожаные Колпак х/б Фартук клеенчатый с нагрудником	12 6 12 6 6	4 4 2 4 2
12	Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды 8154-070	Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б ткани Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником) Тапочки кожаные Полусапоги резиновые Перчатки х/б Перчатки резиновые Нарукавники прорезиненные (нарукавники ПВХ)	ЗМи Вн Ми В Ми Вн Вн	12 12 До износа 12 12 До износа До износа

III. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды для работников общественного питания системы Министерства образования Республики Беларусь.

№ п/п	Наименование профессии, должности,	Наименование санитарно-гигиенической одежды и обуви	Сроки носки в месяцах	Кол-во комплектов
1	2	3	4	5
1.	Заведующий столовой Заведующий производством 1412-007	Халат или куртка х/б Шапочка или косынка х/б Фартук х/б	12 6 6	4 3 3
2.	Повар 5120-003 Шеф-повар 1412-007	Халат или костюм х/б Фартук х/б Шапочка или косынка х/б Туфли или тапочки кожаные	12 6 6 12	4 3 3 2
3.	Кухонный рабочий 9412-002	Куртка х/б Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой Колпак или косынка х/б Перчатки резиновые	12 6 6 До износа	4 3 3
4.	Мойщик посуды 9412-003	Куртка х/б Шапочка или косынка х/б Фартук клеенчатый Перчатки резиновые	12 6 6 До износа	4 3 2

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

Основание. Об установлении норм оснащения санитарной одеждой работников государственных организаций здравоохранения, за исключением государственных организаций здравоохранения, оказывающих скорую (неотложную) медицинскую помощь, организаций медицинской техники, баз хранения медицинской техники и имущества, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 19 от 13 марта 2012г.

№ п/п	Наименование должности, профессии	Наименование санитарной одежды	Количество (на одного работника)
1	Руководители структурных подразделений государственных организаций здравоохранения	Халат Колпак (шапочка) или косынка	3 3
2	Врачи-специалисты 2212-003	Халат Колпак (шапочка) или косынка	3 3
2.1	дополнительно при занятости врачом-стоматологом, врачом-стоматологом детским	Комплект медицинский*	2
2.3	дополнительно при работе: процедурных (прививочных) кабинетах,	Комплект медицинский	В количестве, обеспечивающем ежедневную смену, но не более 5

3	Медицинские работники со средним специальным образованием по профилю образования «Здравоохранение»	Халат Колпак (шапочка) или косынка	3 3
3.1	дополнительно при работе: в процедурных кабинетах,	Комплект медицинский	В количестве, обеспечивающем ежедневную смену, но не более 5
3.3	дополнительно при занятости фельдшером зубным, зубным техником	Комплект медицинский	2
4	Инструктор-методист физической реабилитации, инструктор по лечебной физкультуре	Комплект медицинский	3

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

Начальник отдела образования
Гродненского городского исполнительного
комитета

А.А.Семанчик

Начальник отдела образования
администрации Ленинского района
г.Гродно

О.С. Тарасевич

Председатель Гродненской городской
организации Белорусского профсоюза
работников образования и науки

А.Р. Гарацкевич

Начальник отдела образования
администрации Октябрьского района
г.Гродно

Е.В. Адамович

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих и должностей служащих, которые имеют право на
бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

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

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности		Наименование средств
1.	Учреждения дошкольного, общего среднего, специального образования, дополнительного образования, учреждения, выходящие на обслуживание Гродненского горкома профсоюза	Дворник, уборщик территории		Смывающие, обезвреживающие
		Лаборант		Смывающие
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений		Смывающие, обезвреживающие
		Сторож, вахтер, охранник		Обезвреживающие
		Уборщик помещений		Смывающие
		Учитель трудового обучения		Смывающие
		Кастелянша		Смывающие
		Кладовщик		Смывающие
		Кухонный рабочий		Смывающие, обезвреживающие
		Повар		Смывающие
		Помощник воспитателя		Смывающие
		Художник-оформитель		Смывающие
		Подсобный рабочий		Смывающие
		Водитель		Смывающие
2.	СШ № 34, 39, 40 Гимназии № 1, 9, ГрГГ	Оператор хлораторной установки		Смывающие, обезвреживающие
3.	ГУО «Ясли-сад № 85 г. Гродно»	Рабочий по уходу за животными		Смывающие

Примечание. К смывающим и обезвреживающим средствам относятся: мыло или аналогичные по действию смывающие средства – **не менее 400 граммов в месяц**, а также дерматологические средства (пасты, мази, кремы, гели и т.п), очищающие, защищающие и восстанавливающие кожу человека при воздействии вредных веществ, биологических объектов, неблагоприятных температурных условий - **не менее 5 граммов для разового нанесения на кожные покровы**. При наличии в организациях санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится.

Начальник отдела образования Гродненского городского исполнительного комитета
 А.А. Семанчик

Председатель Гродненской городской организации Белорусского профсоюза работников образования и науки
 А.Р. Гарацкевич

Начальник отдела образования администрации Ленинского района г.Гродно
 О.С. Тарасевич

Начальник отдела образования администрации Октябрьского района г.Гродно
 Е.В. Адамович

**Список
профессий рабочих и должностей служащих,
подлежащих периодическим медицинским осмотрам**

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

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

№ п/п	Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса ¹ , работы ²	Периодичность медосмотра
1	Водитель	<p align="center">Приложение 1</p> <p>1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины</p> <p>5.4. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25 % времени рабочей смены.</p> <p align="center">Приложение 3</p> <p>П.30. Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров</p>	<p align="center">1 раз в два года</p> <p align="center">1 раз в год</p>
2	Повар Шеф-повар	<p align="center">Приложение 1</p> <p>5.4. Нахождение в позе стоя более 60% рабочего времени. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25 % времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены\</p> <p align="center">Приложение 3</p> <p>Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта, включая производственную практику учащихся и студентов</p>	<p align="center">1 раз в два года</p> <p align="center">1 раз в год</p>
3	Кухонный рабочий Работники пищеблока	<p align="center">Приложение 3</p> <p>20. Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта, включая производственную практику учащихся и студентов</p>	<p align="center">1 раз в год</p> <p align="center">X</p>

4	Уборщик помещений	Приложение 3 1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более) Приложение 1 2.8.дезинфицирующие средства (А), (приготовление и использование)	1 раз в два года
5	Помощник воспитателя УО "ГЦКРОиР"	Приложение 1 5.3. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали) 2.8.дезинфицирующие средства (А), (приготовление и использование) Приложение 3 п.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в два года 1 раз в год
6	Помощник воспитателя ДУ № 34	Приложение 1 2.4. материал, зараженный или подозрительный на зараженность патогенными биологическими агентами 1-й, 2-й групп риска (возбудители туберкулеза,)	1 раз в два года
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ)	Приложение 1 5.4. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25 % времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены	1 раз в два года
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении работ электромонтера)	Приложение 3 1. Работы на высоте 4. Работы по обслуживанию, ремонту, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше переменного тока	1 раз в два года
9	Сторож, вахтер, охранник	Приложение 3 11.Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года
10	Помощник воспитателя (ночной), няня	Приложение 3 п.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год X
11	Аппаратчик химводоочистки, оператор хлораторной	Приложение 1 1.1.6. Хлор и его соединения	1 раз в два года

	установки		
12	Лифтер УО "ГЦКРОиР"	Приложение 3 3. Обслуживание лифта	1 раз в два года
13	Рабочий по ремонту и стирке спецодежды Кастелянша	Приложение 3 24. Работы в организациях бытового обслуживания (прачечные, пункты приема белья, химчистки), включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год
14	Кладовщик	Приложение 1 20. Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта, включая производственную практику учащихся и студентов	1 раз в год
15	Инструктор по физкультуре бассейна для ДУ для УОСО	Приложение 1 4.8. Повышенная температура воздуха более чем на 4°C выше верхней границы допустимого уровня Приложение 3 п.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, связанные с непосредственным обслуживанием детей Приложение 3 п. 22 Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в два года 1 раз в год
16	Все остальные работники школ, гимназий, лицей, внешкольных учреждений	Приложение 3 П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год X
17-	Все остальные работники дошкольных учреждений	Приложение 3 П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях	1 раз в год

	образования	для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	
--	-------------	--	--

Примечание. Предварительные обязательные медосмотры поступающих на работу (далее - предварительные медосмотры) осуществляются на основании направления.

Предварительные медосмотры проводятся при выполнении работ:

во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от вредных и (или) опасных производственных факторов.

Для проведения обязательных периодических медосмотров (далее - периодические медосмотры) работников наниматель ежегодно составляет список профессий (должностей).

При воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в приложении 1, периодичность прохождения периодических медосмотров определяется по результатам оценки условий труда со следующей периодичностью:

1 раз в 2 года:

при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, которые по результатам оценки условий труда отнесены к вредным третьего класса первой, второй степени (класс 3.1, 3.2);

при воздействии химических факторов, указанных в подпунктах 1.2.8 пункта 1 приложения 1;

1 раз в 3 года:

при воздействии химических факторов, указанных в подпунктах 1.2.1, 1.2.3, пункта 1 приложения 1, которые по результатам оценки условий труда отнесены к допустимым (класс 2).

В случае воздействия факторов тяжести и напряженности трудового процесса, указанных в пункте 5 приложения 1, периодический медосмотр осуществляется при оценке условий труда по отдельным факторам трудового процесса как вредные третьего класса первой степени и выше (класс 3.1 и выше).

При выполнении работ, указанных в графе 2 приложения 3, периодические медосмотры проводятся в соответствии со сроками, указанными в графе 3 приложения 3.

Начальник отдела образования Председатель Гродненской городской
Гродненского городского исполнительного организации Белорусского профсоюза
комитета работников образования и науки

А.А.Семанчик

А.Р. Гарацкевич

Начальник отдела образования Начальник отдела образования
администрации Ленинского района администрации Октябрьского района
г.Гродно г.Гродно

О.С. Тарасевич

Е.В. Адамович

**Список
профессий рабочих и должностей служащих,
подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации**

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 №117
Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90

1. Шеф-повар, заведующий производством
2. Повар
3. Кухонный рабочий
4. Заведующий учреждением дошкольного образования
5. Воспитатель дошкольного образования
6. Помощник воспитателя
7. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
8. Кастелянша
9. Уборщики помещений
10. Начальник оздоровительного лагеря

Примечание. Ответственность за своевременное прохождение и оплату обучения своего персонала, подлежащего гигиеническому обучению и аттестации, возлагается на руководителя субъекта хозяйствования различных форм собственности. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90.

Начальник отдела образования Председатель Гродненской городской
Гродненского городского исполнительного организации Белорусского профсоюза
комитета работников образования и науки

А.А.Семанчик

А.Р. Гарацкевич

Начальник отдела образования Начальник отдела образования
администрации * Ленинского района администрации Октябрьского района
г.Гродно г.Гродно

О.С. Тарасевич

Е.В. Адамович

ПЕРЕЧЕНЬ
помещений, которые оснащаются аптечками
первой помощи

Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23.06.2008 № 356-З (в редакции от 12.07.2013 № 61-З, от 18.12.2019 № 274-З) ст. 30, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определения порядка их комплектации»

1. Кабинет химии
2. Кабинет физики
3. Кабинет информатики
4. Кабинет биологии
5. Учебные мастерские
6. Кабинет обслуживающего труда
7. Спортивный зал
8. Пищеблок
9. Прачечная
10. Бассейн

Примечание. «Состав вложений в аптечки первой помощи устанавливается нанимателями локальными распорядительными документами, исходя из фактической потребности и специфики работы». Разъяснение Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 02-3-06/738-365 от 30.06.2015

Локальный распорядительный документ - приказ руководителя, согласованный с профсоюзом, определяющий перечень вложений в аптечку первой помощи для конкретных помещений

Начальник отдела образования Председатель Гродненской городской
 Гродненского городского исполнительного организации Белорусского профсоюза
 комитета работников образования и науки

А.А.Семанчик

А.Р.Гарацкевич

Начальник отдела образования Начальник отдела образования
 администрации Ленинского района администрации Октябрьского района
 г.Гродно г.Гродно

О.С.Тарасевич

Е.В.Адамович

П Л А Н
мероприятий по охране труда
в учреждениях образования г. Гродно на 2022 год

№ № п/п	Наименование мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения (в рублях)		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффектив- ность меропри- ятий	От- метка о вы- полне- нии
		Планируемая (рублей)	Факти- ческая				
1.	Капитальный ремонт ГУО "Средняя школа № 13 г.Гродно"	350 000		В течение года	Отделы образования Руководители УО		
2.	Отвод воды и ремонт отмотки ГУО "Средняя школа № 13 г.Гродно"	182 000		В течение года	Отделы образования Руководители УО		
3.	Текущий ремонт музея ГУО "Средняя школа № 15 г.Гродно"	110 000		В течение года	Отделы образования Руководители УО		
4.	Закупка технологического оборудования на пищеблоки учреждений	200 000		В течение года	Отделы образования Руководители УО		
5	Ремонт детских площадок в ГУО "Ясли-сад № 67 г.Гродно"	30 000		В течение года	Отделы образования Руководители УО		
6.	Косметический ремонт ГУО ЦТДиМ "Прамень"	50 000		В течение года	Отделы образования Руководители УО		
7.	Ремонт и техническое обслуживание оборудования	200 000		В течение года	Отделы образования Руководители УО		
8.	Проведение электрофизических измерений	25 000		В течение года	Отделы образования Руководители УО	«-»	

Состав Совета по трудовым и социальным вопросам учреждений образования, подведомственных Гродненскому городскому исполнительному комитету

1. Семанчик А.А. - начальник отдела образования Гродненского горисполкома, сопредседатель;
2. Гарацкевич А.Р.- председатель Гродненской городской организации Белорусского профсоюза работников образования и науки, сопредседатель;
3. Адамович Е.В. - начальник отдела образования, спорта и туризма администрации Октябрьского района;
4. Тарасевич О.С. - начальник отдела образования, спорта и туризма администрации Ленинского района;
5. Ипатова Т.А. - заместитель начальника отдела образования, спорта и туризма администрации Октябрьского района г.Гродно;
6. Рекеть Н.П.- заместитель начальника отдела образования, спорта и туризма администрации Ленинского района г.Гродно;
7. Каревская Н.В.- гл. специалист Гродненской городской организации Белорусского профсоюза работников образования и науки;
8. Козлович Ж.Н. - заведующий ГУО «Ясли- сад № 101 г. Гродно», член Президиума горкома профсоюза;
9. Головенко А.И.. - директор ГУО «Средняя школа № 12 г. Г родно», член горкома профсоюза;
10. Маслов И.С. - директор ГУО «Лицей № 1 г. Гродно»;
11. Клим О. А. - заведующий ГУО «Дошкольный центр развития ребёнка № 58 г. Гродно»;
12. Касьянович А.Ч.- управляющий ГУ "Гродненский городской центр для обеспечения деятельности учреждений сферы образования"
13. Болтруканис О.Н. заместитель управляющего ГУ "Гродненский городской центр для обеспечения деятельности учреждений сферы образования"
14. Леонец А. В.заместитель директора по учебно-методической работе ГУО "ЦТДиМ "Прамень г.Гродно"
15. Валюкевич Т. В. -директор ГУО "Центр коррекционно-развивающего обучения и развития г.Гродно"
16. Янчук Л. М.- директор ДОЛ "Зорька"Юбилейная"