СОГЛАШЕНИЕ

**между КОМИТЕТОМ ПО ОБРАЗОВАНИЮ МиНГОРИСПОЛКОМА**

**И МИНСКОЙ ГОРОДСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ БЕЛОРУССКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ образования и науки на 2020-2022 годы**

СОГЛАШЕНИЕ

между комитетом по образованию

Мингорисполкома и Минской

городской организацией Белорусского

профессионального союза работников

образования и науки на 2020-2022 годы

**ГЛАВА 1**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.  Настоящее соглашение заключено между комитетом по образованию Мингорисполкома и Минской городской организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее - Соглашение) в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. №278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы, соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019-2022 годы, Минским городским трехсторонним соглашением между Минским городским исполнительным комитетом, Минским городским объединением организаций профсоюзов и Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» на 2020-2022 годы.

2. Сторонами Соглашения являются комитет по образованию Минского городского исполнительного комитета (далее - комитет по образованию) и Минская городская организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее - отраслевой профсоюз) в лице его руководящего органа - Минского городского комитета отраслевого профсоюза (далее - городской комитет отраслевого профсоюза) (далее - Стороны).

3. Соглашение является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2020-2022 годы.

4. Соглашение распространяется на нанимателей - организации, непосредственно подчиненные комитету по образованию, управления по образованию администраций районов г.Минска (далее - управления по образованию), нанимателей - организации, подчиненные управлениям по образованию (далее - организации системы комитета по образованию), на работников вышеперечисленных организаций, управлений по образованию и комитета по образованию - членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки, а также на обучающихся, получающих среднее специальное, профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования в учреждениях образования системы комитета по образованию (далее - обучающиеся) - членов отраслевого профсоюза.

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

Комитет по образованию признает городской комитет отраслевого профсоюза полномочным представителем работников и обучающихся организаций и учреждений образования системы комитета по образованию в коллективных переговорах.

5. Соглашение служит основой для коллективных переговоров, заключения местных соглашений, коллективных договоров в системе комитета по образованию и является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Нормы и гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для всех соответствующих организаций системы комитета по образованию и не могут быть снижены.

Местные соглашения, коллективные договоры могут включать дополнительные более высокие, но не ниже установленных Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности организаций системы комитета по образованию, местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь.

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

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

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

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

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

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании Совета по трудовым и социальным вопросам организаций системы комитета по образованию Мингорисполкома (далее - отраслевой Совет).

Соглашение подписывается представителями Сторон после одобрения коллегией комитета по образованию Мингорисполкома и президиумом городского комитета отраслевого профсоюза.

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

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

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

9. Стороны обязуются соблюдать обязательства по Соглашению, принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения.

В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь.

10. Комитет по образованию и городской комитет отраслевого профсоюза рекомендуют организациям системы комитета по образованию, если в них действуют несколько профсоюзов, заключать единые коллективные договоры при условии одобрения их на профсоюзных собраниях (конференциях).

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

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

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

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

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

14. Соглашение вступает в силу со дня его подписания 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.

Стороны совместно реализуют Соглашение в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно Плана совместной работы комитета по образованию и городского комитета отраслевого профсоюза.

15. Проведение переговоров по заключению местных соглашений и коллективных договоров, внесение дополнений и (или) изменений в них не должно превышать двух месяцев со дня размещения настоящего Соглашения, дополнений и (или) изменений к нему, в глобальной компьютерной сети Интернет на сайтах комитета по образованию и городского комитета отраслевого профсоюза.

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

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

17. 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.

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на расширенном заседании отраслевого Совета, на совместном заседании коллегии комитета по образованию и президиума городского комитета отраслевого профсоюза, доводятся до сведения комитета, управлений по образованию, организаций системы комитета по образованию, территориальных и первичных организаций отраслевого профсоюза.

19. Комитет по образованию представляет Соглашение, а также вносимые в него дополнения и (или) изменения, в месячный срок после подписания Сторонами в комитет по труду и социальной защите Мингорисполкома для их регистрации.

20. В целях реализации Соглашения Стороны доводят текст Соглашения, дополнений и (или) изменений в него, до организаций системы комитета по образованию, управлений по образованию, территориальных и первичных организаций отраслевого профсоюза.

21. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на сайтах промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

Стороны признали необходимым проведение аналогичной работы сторонами местных соглашений, коллективных договоров в организациях системы комитета по образованию.

**ГЛАВА 2**

**ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

22. Комитет по образованию обязуется:

22.1. Осуществлять контроль за полнотой финансирования и расходованием средств бюджета организациями, непосредственно подчиненными комитету по образованию.

Рекомендовать управлениям по образованию осуществлять контроль за полнотой финансирования и расходованием средств бюджета организациями, подчиненным управлениям по образованию.

22.2. Проводить работу с управлениями по образованию, организациями, непосредственно подчиненными комитету по образованию:

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

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

22.2.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников организаций образования с участием представителей городского комитета профсоюза;

22.2.4. поддержать инициативу вышестоящих профсоюзных органов по внесению в квалификационные характеристики педагогических работников изменений в части уточнения квалификационных требований к лицам для занятия должностей педагогических работников.

22.3. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с инструкцией «Аб парадку правядзення атэстацыi педагагiчных работнiкаў сiстэмы адукацыi (акрамя педагагiчных работнiкаў з лiку прафесарска-выкладчыцкага складу ўстаноў вышэйшай адукацыi)», утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь 22.08.2012 №101.

23. Городской комитет профсоюза обязуется:

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

23.2. Оперативно доводить до сведения профсоюзных комитетов отраслевого профсоюза нормативные правовые документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению.

Приглашать для участия в семинарах (совещаниях) представителей комитета по образованию по вопросам соблюдения законодательства при начислении заработной платы.

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

23.4. Поддерживать предложение Центрального комитета отраслевого профсоюза об установлении базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

23.5. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам заработной платы, своевременности выплаты начисленной заработной платы, организации, условий и нормирования труда, проведением аттестации работников отрасли. О результатах информировать комитет по образованию и соответствующие управления образования.

23.6. В соответствии с законодательством Республики Беларусь по просьбе членов профсоюза обращаться в судебные инстанции с исковыми заявлениями о взыскании невыплаченных сумм заработной платы, выплат стимулирующего характера, материальной помощи, а также компенсаций за несвоевременно выплаченную заработную плату и среднего заработка за время трудового отпуска, других компенсационных выплат.

23.7. Консультировать членов профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда.

24. Комитет по образованию и городской комитет профсоюза обязуются:

24.1. в пределах компетенции и в установленном порядке поддерживать предложения Министерства образования Республики Беларусь и Центрального комитета Белорусского профсоюза работников образования и науки, представляемые в Правительство Республики Беларусь, направленные на улучшение социально-экономического положения работников отрасли образования по вопросам:

24.1.1. поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников к уровню среднемесячной заработной платы работников в стране;

24.1.2. повышения заработной платы работников организаций системы комитета по образованию, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

24.1.3. внедрения нормативного финансирования в учреждениях образования;

24.1.4. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы дополнительного образования;

24.1.5.увеличения бюджетных средств на заработную плату;

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

24.1.7. снижения документооборота;

24.1.8. поддерживать предложения Центрального комитета отраслевого профсоюза в части сохранения перечня типов учреждений системы образования и должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячные компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы, предметных журналов и других периодических изданий;

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

24.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников в организациях, подчиненных комитету по образованию. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

24.3. Обеспечивать в организациях системы комитета по образованию объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. В связи с переходом на новую систему оплаты труда отстаивать:

сохранение объема бюджетных средств, направленных в 2019 году на установление и выплату ежемесячных доплат в соответствии с решением Минского городского Совета депутатов от 30.11.2011 №178;

сохранение работникам размера надбавки в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - Трудовой кодекс) за работу по контрактной форме найма до среднего уровня установленных повышений тарифных ставок (окладов) на 01.12.2019 в целом по организации образования.

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

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

Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения руководителей организаций системы комитета по образованию и соответствующих комитетов отраслевого профсоюза.

Неиспользованные средства остаются в распоряжении руководителя организации и могут быть направлены в текущем календарном году на стимулирующие (кроме премий) выплаты в порядке, установленном коллективным договором.

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

При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями, преподавателями классного руководства, кураторства учебной группой, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и др. в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором учреждения образования.

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

25.5. Установление надбавок, доплат, премирование, оказание материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию, осуществляется на основании Положения о порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих и единовременных выплат руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома, утвержденного комитетом по образованию по согласованию с городским комитетом отраслевого профсоюза (приложение 1).

Установление надбавок, премирование, оказание материальной помощи руководителям организаций, имущество которых находится в собственности г.Минска, непосредственно подчиненных комитету по образованию, осуществляется на основании Положения о материальном стимулировании труда и оказании материальной помощи руководителю организации, имущество которой находится в собственности г. Минска, непосредственно подчиненной комитету по образованию Мингорисполкома, утвержденного комитетом по образованию по согласованию с президиумом городского комитета отраслевого профсоюза (приложение 2).

Установление надбавки за сложность и напряженность труда, премирование, оказание материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление управляющему государственным учреждением «Центр по обеспечению деятельности комитета по образованию Мингорисполкома и подчиненных организаций» осуществляется на основании Положения о порядке осуществления стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление управляющему государственным учреждением «Центр по обеспечению деятельности комитета по образованию Мингорисполкома и подчиненных организаций», утвержденного комитетом по образованию по согласованию с президиумом городского комитета отраслевого профсоюза (приложение 3).

 25.6. Руководителям организаций, их заместителям системы комитета по образованию, имеющим педагогическую нагрузку, устанавливается премия за эту работу в размерах и на условиях, определенных коллективными договорами организаций.

Алгоритм действий руководителей организаций системы комитета по образованию в случае выполнения ими педагогической работы по месту основной работы и по совместительству определяется приложением 4.

Руководителям организаций системы комитета по образованию в пределах средств, определенных законодательством, в соответствии с Положением о порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих и единовременных выплат руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома, утвержденного комитетом по образованию по согласованию с президиумом городского комитета отраслевого профсоюза (приложение 1)выплачивается единовременная выплата на оздоровление из расчета 0,5 оклада руководителя.

Алгоритм оказания материальной помощи руководителям организаций системы комитета по образованию определяется приложением 5.

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

25.8. Использование внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности на стимулирование труда руководителей и работников, на выплаты стимулирующего характера, осуществляется на условиях коллективного договора по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

25.9. Рекомендовать руководителям организаций системы комитета по образованию в коллективных договорах устанавливать из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации ежемесячные выплаты:

учителям, воспитателям, другим специалистам и служащим, добросовестно выполняющим работу на общественных началах (руководителям методических объединений, педагогам-наставникам, ответственным за организацию питания учащихся, председателям первичных профсоюзных организаций, общественным инспекторам по охране труда, работникам, входящим в состав советов общественных пунктов охраны правопорядка, работникам, проводящим воспитательную работу с обязанными лицами и др.);

победителям конкурса «Столичный учитель - столичному образованию» в течение года с даты проведения конкурса - в размере 15% оклада;

работникам, которым присвоены почетные звания «Народный учитель Республики Беларусь», «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» и иные почетные звания Республики Беларусь в размере 20% оклада, но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь;

работникам, награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнiк адукацыi», «За заслуги в развитии профтехобразования», в размере 20% оклада, но не более чем за одну награду».

работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения, направления на работу, в размере 20% оклада в течение двух лет после окончания срока обязательной отработки;

работникам за профессиональные качества и навыки ежемесячную надбавку за высокие достижения в труде согласно перечня (приложение 6)

Рекомендовать руководителям организаций системы комитета по образованию в коллективных договорах устанавливать из внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации единовременную премию педагогическим работникам, подготовившим победителей олимпиад, конкурсов, конкурсов исследовательских работ: районных - до 20% оклада, городских - до 30% оклада, республиканских - до 50% оклада, международных - до 100% оклада.

Руководители организаций системы комитета по образованию могут устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

25.10. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится руководителем организации системы комитета по образованию по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья т.д. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

В период каникул рабочее время педагогических работников определяется в соответствии с правилами внутренного трудового распорядка и в пределах времени установленной им педагогической нагрузки до начала каникул.

Объем педагогической нагрузки устанавливается приказом нанимателя по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза на предстоящий учебный год не позднее 31 августа текущего года.

Наниматель обязан ознакомить работников под роспись с приказом о распределении педагогической нагрузки до начала учебного года.

25.11. Нанимателем по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза отдельным категориям работников может быть установлен суммированный учет рабочего времени. Списки таких категорий работников оформляются приложением и являются неотъемлемой частью соглашения, коллективного договора (приложение 22).

Режим рабочего времени этой категории работников устанавливается графиками работ (сменности), которые утверждаются нанимателем по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза. Установленный режим рабочего времени доводится до сведения работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

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

25.13. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, закрытие дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетной организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата им выплачивается в полном объеме.

Руководитель обязан принимать меры по обеспечению работников работой в соответствии с их функциональными обязанностями.

25.14. Руководители организаций системы комитета по образованию устанавливают дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

25.15. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды, выплачиваются с учетом их индексации в соответствии с индексом потребительских цен, публикуемым Национальным статистическим комитетом ([п.3 Указа Президента Республики Беларусь от 30 августа 1996 г. №344 «О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий»](file:///C%3A%5CUsers%5CPARASHUTINA%5CDownloads%5CH), п.12 Инструкции о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 мая 2009 г. №57).

25.16. Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные коллективным договором или местным соглашением, трудовым договором, но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом.

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

Зарплата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

Выдавать работникам расчетный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

25.17. 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.

25.18. 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.

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

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

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

25.21. Присвоение квалификационных категорий специалистам организаций системы комитета по образованию производится в порядке, определяемом коллективным договором, местным соглашением, Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 02.01.2012 №1. При этом специалистам, вновь принятым в организации системы комитета по образованию, учитывается стаж работы на аналогичных должностях в иных организациях.

25.22. Инициировать введение в штатные расписания учреждений дошкольного, общего среднего и дополнительного образования детей и молодежи организаций системы комитета по образованию, должностей инспектора по кадрам, юрисконсульта, инженера по охране труда.

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

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

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

25.26. Рекомендовать руководителям организаций системы комитета по образованию:

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

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

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

25.28. Предусматривать в коллективных договорах перечень работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (по причине командировки, болезни, повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках, предоставления дополнительного свободного от работы дня в неделю, месяц и других случаях, предусмотренных законодательством).

25.29. Наниматель в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса предоставляет работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем.

Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время.

Предусматривать в коллективных договорах (соглашениях) перечень категорий работников, которым по условиям производства, время, необходимое для приема пищи, предоставляемое в течение рабочего дня, включается в рабочее время, а также определять порядок и место приема пищи (приложение 7).

25.30 Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам организаций системы образования (их подразделений), имеющих специальные классы, группы, классы и группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, регулируются коллективными договорами, а их руководителям - устанавливаются органом, уполномоченном заключать с ними контракт, по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

**ГЛАВА 3**

**Правовое обеспечение трудовых отношений,**

**развитие социального партнерства**

26. Комитет по образованию обязуется:

26.1. Проводить консультации для руководителей и работников управлений по образованию и организаций системы комитета по образованию по вопросам законодательства о труде, заключения соглашений, коллективных договоров. Включать соответствующие темы в учебно-программную документацию соответствующих образовательных программ дополнительного образования взрослых.

26.2. Оперативно доводить до сведения руководителей управлений по образованию, организаций, подчиненных комитету по образованию, и городского комитета отраслевого профсоюза изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

26.3. При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников организаций системы комитета по образованию, вопросы социальной защиты обучающихся, вопросы Соглашения, предоставлять возможность городскому комитету отраслевого профсоюза принимать участие в разработке проектов указанных актов.

26.4. Предоставлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (в предусмотренных законодательством случаях - для согласования с городским комитетом отраслевого профсоюза) проекты нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников организаций системы комитета по образованию и обучающихся.

При подготовке проектов локальных правовых актов учитывать положения Соглашения.

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

26.5. Обеспечивать уполномоченным представителям отраслевого профсоюза возможность осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, выполнением Соглашения, коллективного договора в комитете по образованию, управлениях по образованию, организациях системы комитета по образованию.

26.6. Предоставлять городскому комитету профсоюза информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников организаций, подчиненных комитету по образованию.

27. Городской комитет отраслевого профсоюза обязуется:

27.1. Оказывать помощь профсоюзному активу, комитету по образованию, управлениям по образованию, организациям системы комитета по образованию в обучении кадров по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в проводимых совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

27.2. Организовывать и координировать работу правовой и технической инспекций труда отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, выполнением Соглашения, коллективного договора в организациях системы комитета по образованию. При необходимости информировать комитет по образованию, управления по образованию, нанимателей об итогах осуществления общественного контроля.

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

27.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов отраслевого профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, рассматривать обращения (заявления, предложения, жалобы) членов отраслевого профсоюза в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

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

27.4. В помощь комитету по образованию, управлениям по образованию, руководителям и профсоюзному активу организаций системы комитета по образованию разрабатывать, принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде.

27.5. Вносить предложения в разрабатываемые и принимаемые ЦК отраслевого профсоюза для организаций системы образования рекомендации по вопросам применения законодательства о труде.

27.6. Принимать участие в подготовке предложений в проекты законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, приказов, инструктивных писем Министерства образования Республики Беларусь по вопросам, затрагивающим трудовые, социально-экономические права и законные интересы работников организаций системы комитета по образованию.

28. Стороны пришли к соглашению:

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

28.2. Обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон Соглашения по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организаций системы комитета по образованию, представителей другой Стороны.

28.3. Систематически проводить встречи представителей отраслевого профсоюза с педагогическими работниками в государственном учреждении образования «Минский городской институт развития образования» по вопросам реализации законодательства о труде, об охране труда, социальном партнерстве в организациях системы комитета по образованию. Обеспечивать оперативное информирование работников организаций системы комитета по образованию о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

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

28.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических и иных работников, в организациях системы комитета по образованию по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума городского комитета отраслевого профсоюза с участием соответствующих служб комитета по образованию.

По итогам изучения работниками городского комитета отраслевого профсоюза состояния социального партнерства, соблюдения законодательства о труде, об охране труда в организациях системы комитета по образованию проводить совместные заседания президиума городского комитета отраслевого профсоюза и коллегий управлений по образованию, коллегии комитета по образованию.

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

28.5. Вносить предложения в ЦК отраслевого профсоюза по порядку проведения аттестации педагогических работников организаций образования на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы Министерства (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) (далее - Инструкция).

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

28.6. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника 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 объема педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

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

 Рекомендовать руководителям организаций системы комитета по образованию предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

28.7. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать в организациях системы комитета по образованию из равного числа представителей профсоюза и нанимателя комиссии по трудовым спорам.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется нанимателем.

28.8. 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 и др., предусмотренных законодательством Республики Беларусь в установленные сроки.

28.9. Установить, что работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении:

 среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) предоставляются гарантии, предусмотренные [статьями 215](file:///C%3A%5CUsers%5Cu1%5CAppData%5CDocuments%20and%20Settings%5CBogomolcevaIA.KOMITET%5C%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%5CDownloads%5CNCPI) и [216](file:///C%3A%5CUsers%5Cu1%5CAppData%5CDocuments%20and%20Settings%5CBogomolcevaIA.KOMITET%5C%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%5CDownloads%5CNCPI) Трудового кодекса и иными законодательными актами;

 среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, договоров в сфере образования либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной [статьей 216](file:///C%3A%5CUsers%5Cu1%5CAppData%5CDocuments%20and%20Settings%5CBogomolcevaIA.KOMITET%5C%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%5CDownloads%5CNCPI) Трудового кодекса.

28.10. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников осуществляются в учреждениях дополнительного образования взрослых, иных учреждениях образования, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых, в соответствии с законодательством.

Наниматель в соответствии со статьей 220-1 Трудового кодекса обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. В иных случаях необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников определяется нанимателем.

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

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

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

 супругам, работающим в одной организации, по их заявлению - одновременно;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;

 работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

 работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

 участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

 работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;

в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором.

28.12. Очередность предоставления трудовых отпусков педагогическим работникам определяется графиком, утвержденным руководителем организации системы комитета по образованию по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза не позднее 1 апреля текущего года, другим категориям работников - не позднее 5 января текущего года.

 График трудовых отпусков доводится до сведения всех работников под роспись.

Продолжительность отпусков педагогических работников определяется в соответствии с приложением 10.

28.13. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников, работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, договоров в сфере образования и др.), которые указываются в коллективном договоре, соглашении, или по договоренности между нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на две и более части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

28.14. 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.

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

 28.16. Наниматель обязан предоставлять работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно).

Наниматель не вправе отозвать работника из отпуска без его письменного согласия.

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

28.17. В случаях, указанных в коллективных договорах, соглашениях, помимо уважительных причин, предусмотренных частью первой статьи 189 Трудового кодекса, наниматель по письменному заявлению работника, предоставляет ему в течение календарного года отпуск по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам и продолжительностью, указанной в коллективных договорах, соглашениях:

28.17.1. смерть члена семьи работника, близкого родственника (родители, опекун (попечитель), супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабка, внуки) - сроком не менее 3 календарных дней без учета времени проезда к месту похорон;

28.17.2. бракосочетание самого работника, его детей, внуков - не менее 3 календарных дней;

28.17.3. рождение детей, внуков - до 3 календарных дней;

28.17.4. необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - не более 21 календарного дня;

28.17.5. необходимость ухода за больным членом семьи работника либо близкого родственника (родители, супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабка, внуки) на основании медицинской справки (заключения) медицинского учреждения, а также для сопровождения его на лечение - до 30 календарных дней, предоставление указанного отпуска продолжительностью свыше 30 календарных дней определяется нанимателем по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза;

28.17.6. работа над диссертацией, написание методических пособий и учебников - до 30 календарных дней.

 Коллективными договорами, соглашениями могут быть предусмотрены иные случаи предоставления указанных отпусков и их продолжительность.

На время отпусков сохраняется прежняя работа, а в случаях, установленных коллективными договорами, соглашениями - заработная плата.

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

28.19. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день.

В коллективном договоре, ином локальном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня с указанием размера, условий предоставления и источников финансирования.

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

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

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

28.22.  Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организациях системы комитета по образованию, являющихся бюджетными организациями, определяются приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времни, а также напряженнности и сложности его труда.

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

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

28.23.  Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми наниматели могут заключать письменные договоры о полной материальной ответственности определяется в коллективном договоре по согласованию с профсоюзом.

Примерный перечень указанных должностей и работ определяется в соответствии с приложением 11.

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

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

**ГЛАВА 4**

**Гарантии занятости**

29. Комитет по образованию обязуется:

29.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в организациях системы комитета по образованию, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Рекомендовать предусматривать в местных соглашениях 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 организации.

29.2. Уведомлять городской комитет отраслевого профсоюза не позднее чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы организаций, подчиненных комитету по образованию, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

Рекомендовать управлениям по образованию предусматривать в местных соглашениях аналогичный порядок уведомления соответствующих комитетов отраслевого профсоюза, выработки мер соблюдению прав и законных интересов работников.

30. Городской комитет профсоюза обязуется:

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

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

31. Стороны обязуются добиваться:

31.1. Развития:

31.1.1. системы дополнительного образования детей и молодежи в области художественного, технического творчества, биолого-экологической деятельности и спорта;

31.1.2. сети объединений по интересам и других форм дополнительного образования детей и молодежи в учреждениях общего среднего образования.

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

32. Стороны пришли к соглашению:

 32.1. 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, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 - 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

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

одиноким, разведенным женщинам и вдовам, имеющим несовершеннолетних детей;

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

имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации не менее десяти лет;

получившим трудовое увечье или профзаболевание на данном производстве;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

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

работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы комитета по образованию специальностям;

другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы комитета по образованию.

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

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

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

32.5. Предоставлять преимущественное право педагогическим и иным работникам организаций системы комитета по образованию, уволенным в связи сокращением численности или штата работников, возвращаться в организации системы комитета по образованию при появлении вакансий.

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

32.7. 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 письменного согласия на заключение таких контрактов.

32.8. 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.

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

32.10. Продлевать в пределах максимального срока действия, заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий за нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста и получения права на полную пенсию по возрасту, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

 32.11. Заключение новых контрактов с работниками - членами отраслевого профсоюза организаций системы комитета по образованию производится при участии представителя отраслевого профсоюза.

32.12. Заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий за нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими продолжительный стаж работы в организации, продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы комитета по образованию самостоятельно в коллективном договоре, на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта, если это предусмотрено в коллективном договоре организации, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

На меньший срок контракт заключать только с письменного согласия работника.

32.13. Заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий за нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, которые определяются в каждой конкретной организации системы комитета по образованию самостоятельно в коллективном договоре, на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта, если это предусмотрено в коллективном договоре организации, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

На меньший срок контракт заключать только с письменного согласия работника.

 32.14. В рамках данного Соглашения считать:

«продолжительный стаж работы в организации» (п.п.32.12 п.32) - работу в организации не менее 5 лет;

«высокий профессиональный уровень и квалификация» (п.п. 32.13 п.32) - наличие следующей квалификационной категории: первой, высшей, «учитель-методист».

32.15.Продлевать в пределах максимального срока действия контракты с работниками, добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий за нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

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

При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

Молодым специалистам обеспечивается нагрузка не менее ставки. По письменному заявлению молодого специалиста ставка может быть уменьшена.

Установить, что прием на работу обучающихся в очной форме получения образования осуществляется на общих основаниях с оформлением трудовых книжек в установленном законодательством порядке.

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

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

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

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

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

32.21. 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 организации системы комитета по образованию.

Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса и подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

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

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

 32.24. 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.

 32.25. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

32.26. Рекомендовать нанимателям организаций системы комитета по образованию, территориальным организациям отраслевого профсоюза ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организаций системы комитета по образованию, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям), определению потребности педагогических кадров на перспективу, их подготовки, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

32.27. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников.

32.28. Недопускать привлечение работников организаций системы комитета по образованию к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

**ГЛАВА 5**

**Охрана труда**

33. Комитет по образованию обязуется:

33.1. Обеспечить реализацию Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016-2020 годы (подпрограмма 2 «Охрана труда»).

33.2. Осуществлять управление охраной труда и координировать работу по охране труда в организациях системы комитета по образованию.

33.3. Планировать и выделять финансовые средства на мероприятия по охране труда, контролировать их целевое использование.

33.4. Обеспечивать осуществление необходимых мер по подготовке зданий, учебных помещений организаций системы комитета по образованию к новому учебному году и отопительному периоду.

33.5. Рассмотреть вопрос создания в комитете по образованию службы охраны труда (должность инженера по охране труда) в пределах установленной численности работников в соответствии со статьей 20 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

33.6. Поручить управлениям по образованию обеспечивать выполнение штатного норматива численности инженеров по охране труда, повышение эффективности работы служб охраны труда.

33.7. Укреплять службу охраны труда организаций системы комитета по образованию. Осуществлять прием на работу на должности руководителя и специалистов службы охраны труда организации системы комитета по образованию, в том числе инженера по охране труда в строгом соответствии с квалификационными характеристиками и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

33.8. Своевременно проводить пересмотр, корректировку и утверждение нормативных документов по охране труда с учетом изменений и дополнений, внесенных в законодательные акты Республики Беларусь.

33.9. Направлять на обучение и проводить проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов, председателей первичных профсоюзных организаций, общественных инспекторов по охране труда организаций системы комитета по образованию.

33.10. Продолжить обучение и повышение квалификации учителей трудового обучения с целью получения квалификации «станочник» соответствующего разряда и права допуска к работе на станочном оборудовании в учебных мастерских организаций системы комитета по образованию.

33.11. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в организациях системы комитета по образованию, принимать меры по совершенствованию этой работы.

Не реже одного раза в год подводить итоги работы управлений по образованию, организаций системы комитета по образованию по улучшению условий и охраны труда, профилактики производственного травматизма и информировать городской комитет профсоюза.

34. Городской комитет профсоюза обязуется:

34.1. Вносить предложения в ЦК отраслевого профсоюза в разрабатываемые и принимаемые нормативные правовые акты по охране труда.

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

34.3. Ежегодно подводить итоги городского смотра-конкурса на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и принимать участие в республиканском смотре-конкурсе.

34.4. Не реже одного раза в год с участием представителя комитета по образованию анализировать состояние производственного травматизма в организациях системы комитета по образованию, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

34.5. Осуществлять в организациях системы комитета по образованию общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

Требовать устранения нарушений охраны труда, а в случае непосредственной угрозы для жизни и здоровья - приостановления выполнения работ, эксплуатации зданий, оборудования до устранения нарушений.

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

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

34.8. Оказывать семье погибшего на производстве работника - члена профсоюза - помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере до двухсот базовых величин из средств профсоюзного бюджета Минского горкома профсоюза при наличии средств.

34.9. 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.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Осуществлять в организациях системы комитета по образованию периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

35.2. В целях обучения работников комитета по образованию, управлений по образованию, организаций системы комитета по образованию, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжить работу по созданию в каждом районе базовых (опорных) организаций по вопросам охраны труда, оборудованию и укреплению материальной-технической базы кабинетов охраны труда.

35.3. Проводить совместные семинары по охране труда с участием представителей комитета по образованию, управлений по образованию, комитетов отраслевого профсоюза, Минского городского управления Департамента государственной инспекции труда и других органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора).

35.4. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда, включать в районные соглашения и коллективные договоры положения о выделении в необходимых объемах финансовых средств на охрану труда (не менее 2 % от фонда оплаты труда).

35.5. Утверждать локальные нормативные правовые акты, содержащие требования по охране труда, по согласованию с профсоюзом.

35.6. Постоянно осуществлять контроль за:

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

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.

35.7. Рекомендовать нанимателям:

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

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, - единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

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

35.7.3. вводить в штатные расписания организаций системы комитета по образованию (в том числе базовых опорных), должности инженеров по охране труда (создавать службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определенными законодательством;

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

35.7.5. предусматривать в бюджетной смете расходов соответствующих организаций системы комитета по образованию выделение в полном объеме денежных средств на реализацию мероприятий по охране труда;

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

35.7.7. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать городской комитет профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда Минского горкома профсоюза;

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

35.7.9. поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца (квартала, года).

35.7.10. Включать в соглашения, коллективные договоры организаций системы комитета по образованию 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.

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

**ГЛАВА 6**

**Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы комитета по образованию**

36. Комитет по образованию обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, а также обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

37. Городской комитет профсоюза обязуется:

37.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жилыми помещениями работников организаций системы комитета по образованию.

37.2. Оказывать помощь работникам организаций системы комитета по образованию в улучшении их жилищных условий.

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

38.  Стороны обязуются добиваться поэтапного увеличения доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6%.

39.Стороны пришли к соглашению:

39.1. Председатели комитетов отраслевого профсоюза, их заместители включаются в состав советов организаций системы комитета по образованию, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители комитетов отраслевого профсоюза включаются в составы создаваемых в организациях системы комитета по образованию 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.

39.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и комитета отраслевого профсоюза в соответствии с законодательством.

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

Учет и распределение жилых помещений, выделенных для распределения по обобщенному (общему и отдельному) списку граждан, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий в комитете по образованию Мингорисполкома и непосредственно подчиненных ему организациях системы комитета по образованию, осуществляется на основании Положения о порядке обобщенного учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределения жилых помещений в комитете по образованию Мингорисполкома и непосредственно подчиненных ему организациях системы комитета по образованию (приложение 24).

39.3. Рекомендовать руководителям организаций системы комитета по образованию совместно с комитетами отраслевого профсоюза ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

39.4. Содействовать выделению работникам организаций системы комитета по образованию, в том числе молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций системы комитета по образованию, а также общежитиях организаций иных отраслей.

39.5. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий для граждан, уволенных в связи с выходом на пенсию (при условии назначения пенсии) или выходом в отставку независимо от последующего трудоустройства, в том числе в иной государственный орган, другую организацию.

39.6. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

39.7. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения городских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд Минской городской организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки в республиканских отраслевых, межотраслевых и городских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

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

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

39.10. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, проведению ими мероприятий.

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

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

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

39.13. Рекомендовать для включения в коллективные договоры (соглашения) нормы по отчислению нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних и рождественских мероприятий, удешевления стоимости детских новогодних подарков, стоимости детских путевок в оздоровительные лагеря, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации при их наличии.

39.14. Рекомендовать нанимателям включать в коллективные договоры, трудовые договоры (контракты) меру по добровольному страхованию дополнительной пенсии и медицинских расходов.

39.15. Рекомендовать нанимателям и профсоюзным организациям принимать участие в удешевлении путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций системы комитета по образованию.

**ГЛАВА 7**

**Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха молодежи**

 40. Комитет по образованию обязуется содействовать:

40.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений профессионально-технического, среднего специального образования в организациях системы комитета по образованию.

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

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

41. Городской комитет отраслевого профсоюза обязуется:

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

41.2. Осуществлять регулярный общественный контроль
за организацией работы по социальной защите обучающихся, в том числе за работой общежитий, пунктов общественного питания организаций системы комитета по образованию.

42. Стороны обязуются поддерживать предложения Центрального комитета отраслевого профсоюза и Министерства образования Республики Беларусь в части:

42.1. повышения размера стипендий обучающимся до бюджета прожиточного минимума;

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

43. Стороны пришли к соглашению:

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

43.2. Рекомендовать организациям системы комитета по образованию и районным комитетам отраслевого профсоюза содействовать:

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

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

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

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

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

Представители профсоюзных комитетов обучающихся, в том числе обучающиеся, включаются в составы советов структурных подразделений и комиссий организаций системы комитета по образованию, деятельность которых затрагивает права и законные интересы обучающихся, и обладают всеми правами членов этих советов и комиссий. Представители профсоюзных комитетов обучающихся для включения в составы комиссий и иных целей определяются соответствующими профсоюзными органами.

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

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

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

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

43.9. Ведение учета обучающихся, желающих получить места для проживания в общежитии государственного учреждения образования (далее – общежитие), заключение с ними договоров найма жилого помещения государственного жилищного фонда осуществляются уполномоченными должностными лицами учреждений образования с участием представителей профсоюзного комитета обучающихся в соответствии с действующим в организации Положением об общежитии, регулирующим порядок предоставления мест в общежитии обучающимся.

Принятие на учет (снятие с учета) обучающихся, желающих получить места для проживания в общежитии, распределение мест для проживания в общежитии между структурными подразделениями учреждения образования, предоставление их обучающимся осуществляются совместным решением руководителя учреждения образования, уполномоченного им руководителя структурного подразделения и профсоюзного комитета обучающихся в соответствии с вышеуказанным положением. Списки лиц, которым предоставляются места для проживания в общежитии, доводятся до сведения обучающихся до 30 августа ежегодно.

При наличии возможности обучающимся могут предоставляться места для проживания в общежитиях иных организаций, в том числе учреждений образования, подчиненных комитету по образованию, в соответствии с действующим законодательством по ходатайству учреждения образования.

При отсутствии возможности выделения мест для проживания в общежитии обучающимся возмещаются расходы по найму жилья в порядке и размере, устанавливаемых Правительством Республики Беларусь, на основании приказа директора при наличии совместного решения директора учреждения образования и профсоюзного комитета обучающихся о постановке на учет обучающихся, желающих получить места для проживания в общежитии, в порядке, определенном положением, являющимся приложением к соглашению между учреждением образования и профсоюзной организацией обучающихся, или директором по согласованию с профсоюзным комитетом обучающихся, его президиумом.

43.10. Учет своевременности внесения обучающимися платы за пользование общежитиями, начисление пени ведутся уполномоченным работником организации системы комитета по образованию.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

43.15. Ведение учета обучающихся в очной форме получения образования, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, оздоровлении, осуществляется уполномоченными работниками организации системы комитета по образованиюи соответствующим профсоюзным комитетом обучающихся совместно, а распределение путевок - с учетом представлений профсоюзного комитета обучающихся.

43.16. Использование внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, на осуществление определяемых коллективным договором, соглашением дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи обучающимся организаций системы комитета по образованию производится по согласованию с соответствующими профсоюзными комитетами обучающихся.

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

43.18. По запросу предоставлять информацию о работе с молодежью.

**ГЛАВА 8**

**ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

44. Комитет по образованию обязуется:

44.1. Предоставлять городскому комитету отраслевого профсоюза информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав отраслевого профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников организаций системы комитета по образованию.

44.2. Рассматривать по представлению городского комитета профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы комитета по образованию, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами, и принимать в установленном порядке необходимые меры.

45. Городской комитет профсоюза обязуется:

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

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

46. Стороны пришли к соглашению:

46.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в организациях системы комитета по образованию.

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

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

46.3. 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 комитета по образованию и городского комитета профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

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

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

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

46.6. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства образования Республики Беларусь наличие наград профсоюзных органов.

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

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе - 30 процентов оклада по основной работе;

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива - в размере 50 процентов оклада по основной работе.

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

46.8. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников - членов отраслевого профсоюза - в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 №1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом 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.

46.9. Предоставлять организационным структурам отраслевого профсоюза на основании коллективных договоров, соглашений, действующих в организациях всех форм собственности системы комитета по образованию, помещения, транспортные средства, средства связи, оргтехники, и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012 г. №150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

46.10. Создавать в организациях системы комитета по образованию условия для обеспечения гласности в деятельности профсоюзных комитетов.

46.11. 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, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы комитета по образованию и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза - только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 - 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

46.12. 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, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 - 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

46.13. 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, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 - 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

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

В случае избрания в состав 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.

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

46.16. Допускать отчисление из организаций системы комитета по образованию, привлечение к дисциплинарной ответственности обучающихся, избранных в состав профкомов, цехкомов, профбюро, профгрупоргов только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета, а избранных в составы вышестоящих профсоюзных органов - с предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов.

**ГЛАВА 9**

**Сохранение интересов работников**

**при проведении приватизации**

47. Стороны пришли к соглашению:

47.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций системы комитета по образованию 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.

47.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы комитета по образованию, допускается с предварительного, не менее чем за 7 календарных дней, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

48. Городской комитет профсоюза обязуется:

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

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

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

**ГЛАВА 10**

**Организация выполнения Соглашения**

**и контроль, ответственность сторон**

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

50. Комитет по образованию обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью управлений по образованию, организаций системы комитета по образованию анализировать ход выполнения Соглашения.

51. Городской комитет отраслевого профсоюза обязуется изучать практику социального партнерства в организациях системы комитета по образованию, реализацию Соглашения через местные соглашения и коллективные договоры, анализировать проекты соглашений между управлениями по образованию и районными г.Минска организациями отраслевого профсоюза, коллективных договоров организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию, первичные профсоюзные организации которых состоят на профобслуживании в горкоме профсоюза, изменений и (или) дополнений в них на соответствие настоящему Соглашению.

52. Стороны пришли к соглашению:

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

Ход выполнения Соглашения рассматривать на заседаниях отраслевого Совета, а итоги выполнения, утверждение Соглашения, изменений и (или) дополнений в настоящее Соглашение - на совместном заседании коллегии комитета по образованию и президиума городского комитета отраслевого профсоюза.

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

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

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

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

52.3. Применять меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Соглашения либо уклоняющимся от участия в переговорах.

52.4. 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.

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

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

Проекты соглашений между управлениями по образованию администраций районов г.Минска и районными г.Минска организациями отраслевого профсоюза, коллективных договоров организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию, первичные профсоюзные организации которых состоят на профобслуживании в горкоме профсоюза, изменений и (или) дополнений в них, направляются до их подписания Сторонами в Минскую городскую организацию отраслевого профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

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

52.6.1. режим работы организации;

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

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

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

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

52.6.6. порядок и источники оказания материальной помощи работникам;

52.6.7. размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам;

52.6.8. размеры и порядок установления надбавки за характер труда педагогическим работникам;

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

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

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

52.6.12. план мероприятий по охране труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

52.6.22. случаи расторжения трудового договора, контракта по инициативе нанимателя с согласия или предварительного уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза;

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

52.6.24. порядок участия комитета отраслевого профсоюза в заключении контрактов с работниками;

52.6.25. случаи, указанные в подпункте 32.22 настоящего Соглашения, и иные, при которых наниматель по просьбе работника расторгает контракт досрочно;

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

52.6.27. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

52.6.28. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

52.6.29. правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и профсоюзного актива;

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

52.6.31. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов централизованными бухгалтериями при комитете по образованию, управлениях по образованию, а также бухгалтериями организаций системы комитета по образованию по форме: /\_\_\_\_\_\_\_\_/ % на расчетный счет профкома (райкома) № \_\_\_\_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_\_\_\_ отделении банка; \_\_\_\_% на расчетный счет горкома профсоюза № \_\_\_\_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_\_\_\_\_ отделении банка;

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

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

52.6.34. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

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

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

52.6.37. 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;

52.6.38. 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;

52.6.39. порядок изменения существенных условий труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

52.6.51. развитие в организациях института наставничества;

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

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

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

52.6.55. 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);

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

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

52.6.58. 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 месячного среднего заработка;

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

52.7. Проводить разъяснительную работу в организациях системы комитета по образованию 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.

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

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

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

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

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

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

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

Соглашение подписано 29 июня 2020 года

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

Приложение 1

к Соглашению

УТВЕРЖДАЮ

Председатель комитета

по образованию Мингорисполкома

 М.С.Киндиренко

 29 июня 2020 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих и единовременных выплат руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома**

**ГЛАВА 1**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение о порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих и единовременных выплат руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 24.07.2019 №33 «Об оплате труда работников в сфере физической культуры, спорта и туризма».

2. Положение определяет порядок, условия и размеры установления стимулирующих (надбавок и премий), компенсирующих (доплат) и единовременных (материальная помощь, единовременная выплата на оздоровление) выплат руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома.

3. Осуществление стимулирующих выплат руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома, производится с целью повышения качества работы, престижа, творческой активности, внедрения новых форм и методов обучения для материального и морального стимулирования, в зависимости от результатов эффективности работы.

4. Осуществление компенсирующих выплат руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома, производится за работу с особыми условиями труда.

5. Установление стимулирующих и компенсирующих выплат руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома, осуществляется в соответствии с настоящим Положением за счет средств, указанных в пункте 6, на основании приказа председателя комитета по образованию Мингорисполкома по согласованию с президиумом городского комитета отраслевого профсоюза.

6. На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в том числе:

на выплату премий:

в размере 5% от суммы окладов работников организации;

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации в порядке, определенном законодательством;

на установление надбавки за характер труда педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ:

в размере 5% суммы окладов педагогических работников организации;

на установление надбавки за высокие достижения в труде направляются бюджетные средства, предусмотренные на оплату труда работников в смете расходов бюджетной организации, в которой работает руководитель.

7. Стимулирующие и компенсирующие выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

трудового отпуска;

временной нетрудоспособности;

социального отпуска;

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

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

8. Руководителю, проработавшему неполный период в связи с приемом на работу, увольнением в связи с переводом к другому нанимателю, достижением пенсионного возраста, истечением срока действия контракта, ликвидацией организации и по другим уважительным причинам, размер стимулирующих и компенсирующих выплат исчисляется пропорционально отработанному времени.

9. Приведенные пределы числовых значений в приложениях к Положению, в которых указано «до» следует считать «включительно».

10. Стимулирующие и компенсирующие выплаты осуществляются руководителю в пределах коэффициента соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников организации, установленного в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.10.2004 №1290 (с изменениями и дополнениями) в размере не более 3,5, а при осуществлении организацией деятельности, приносящей доходы, коэффициент соотношения может устанавливаться свыше 3,5 за счет средств, полученных от указанной деятельности, но не более 5. Конкретный размер соотношения указанного коэффициента устанавливается в контракте с руководителем.

11. Специалисты Центра осуществляют мониторинг соблюдения установленного коэффициента соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников организаций.

**ГЛАВА 2**

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ПОДЧИНЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ МИНГОРИСПОЛКОМА**

12. Для рассмотрения вопроса об установлении стимулирующих выплат руководителям бюджетных организаций в комитете по образованию создается комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома (далее - Комиссия).

Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательством Республики Беларусь и настоящим Положением.

13. Комиссия создается приказом председателя комитета по образованию в количестве не менее пяти членов под председательством первого заместителя председателя комитета по образованию Мингорисполкома.

Состав комиссии формируется из числа руководителей структурных подразделений комитета по образованию, представителей Центра, представителей Минской городской организации отраслевого профсоюза.

Председатель, заместитель председателя, секретарь комиссии и ответственный за расчет премии назначаются председателем комитета по образованию из числа членов комиссии при утверждении ее персонального состава.

Секретарь назначается из числа работников, осуществляющих организационно-кадровую работу; ответственный за расчет премии назначается из числа работников социально-экономической службы комитета по образованию или бухгалтерской службы Центра, и включенных в состав комиссии.

14. Для рассмотрения вопросов об установлении стимулирующих выплат руководителям по итогам работы за месяц учреждение образования не позднее 20 числа текущего месяца, направляет руководителям структурных подразделений комитета по образованию информацию о выполнении показателей работы (с пояснительной запиской и предложениями о размерах установления стимулирующих выплат руководителю).

15. Информации учреждений образования о выполнении показателей работы организации рассматриваются структурным подразделением комитета по образованию, курирующим работу организации, с участием других структурных подразделений комитета. По итогам рассмотрения руководители структурных подразделений предоставляют в Комиссию ходатайства об установлении стимулирующих выплат руководителям.

16. Заседание Комиссии проводится ежемесячно, не позднее 23 числа.

17. Комиссия рассматривает поступившие предложения об установлении стимулирующих выплат руководителям, с учетом качества выполнения показателей, в размерах, согласно приложениям, иных установленных показателей деятельности бюджетной организации, требований законодательства, обязанностей, предусмотренных заключенным с ним контрактом (трудовым договором), решений и поручений нанимателя.

18. Исчисление размера надбавки в денежном выражении производится в организации.

19. Установление стимулирующих выплат руководителям производится приказом председателя комитета по образованию, на основании решения Комиссии, по согласованию с президиумом городского комитета отраслевого профсоюза.

20. Члены Комиссии обладают равными правами при обсуждении решения. Решение Комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей ее состава и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов, принимавших участие в заседании. При равном распределении голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель Комиссии.

21. Решение Комиссии оформляется протоколом за подписью всех членов комиссии, присутствовавших на заседании.

22. Председатель Комиссии осуществляет общее руководство ее работой, ведет заседания и обеспечивает организацию выполнения решений Комиссии. В отсутствие председателя Комиссии его обязанности исполняет заместитель.

23. Секретарь Комиссии осуществляет организацию проведения заседаний, в том числе извещает членов Комиссии о дате, месте, времени проведения заседания Комиссии, ведет документацию Комиссии (протоколы, приказы, выписки из приказов), обеспечивает ознакомление членов Комиссии с протоколами заседаний, осуществляет учет и хранение протоколов заседаний комиссии и материалов к ним.

24. Секретарь Комиссии обязан в течение трех рабочих дней после заседания Комиссии оформить протокол заседания, подготовить соответствующий приказ, согласовать его с президиумом городского комитета отраслевого профсоюза, проинформировать руководителей учреждений образования о размере установленных надбавок.

**ГЛАВА 3**

**НАДБАВКА ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА**

25. Надбавка за характер труда устанавливается руководителям учреждений образования за выполнение отдельных видов работ сроком от одного до шести месяцев приказом председателя комитета по образованию по согласованию с президиумом городского комитета отраслевого профсоюза.

По истечении установленных приказом сроков выплата надбавки прекращается.

26. Размер надбавки за характер труда устанавливается в соответствии с приложением 1 к Положению в процентном отношении от базовой ставки.

27. Надбавка за характер труда может устанавливаться по одному или нескольким показателям, указанным в приложении 1 к Положению. При установлении надбавки по нескольким показателям они суммируются.

28. Надбавка за характер труда выплачивается ежемесячно.

**ГЛАВА 4**

**НАДБАВКА ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ**

29. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию, за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, позволяющее на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями.

30. Надбавка за высокие достижения в труде руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию, устанавливается ежемесячно в соответствии с пунктом 19 главы 2 Положения.

31. Размер надбавки за высокие достижения в труде устанавливается в соответствии с приложением 2 к Положению в процентном отношении от оклада руководителя.

32. Размер надбавки за высокие достижения в труде определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно, с учетом качества, эффективности труда и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается в максимальном размере при условии выполнения каждого показателя, определенного в приложении 2 к Положению.

Надбавка за высокие достижения в труде не устанавливается либо снижается в порядке, определенном в графе 3 приложения 2 к Положению.

33. Неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине руководителя возложенных на него должностных обязанностей, нарушение (непринятие мер по соблюдению) производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, необеспечение безопасных условий труда в возглавляемой им организации, несоблюдение установленных законодательными актами ограничений, связанных с выполнением должностных обязанностей, и иные нарушения (далее - нарушения законодательства) являются основаниями для не установления надбавки за высокие достижения в труде.

За ненадлежащее исполнение должностных обязанностей размер надбавки за высокие достижения в труде руководителю бюджетной организации, установленной, но не выплаченной на день обнаружения соответствующего обстоятельства, может быть снижен, либо он может быть лишен назначенной надбавки (приложение 2 к Положению).

34. При выполнении руководителями педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ по внутреннему совместительству надбавка за высокие достижения в труде устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективных договорах учреждений образования.

При выполнении руководителями по месту основной работы в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ надбавка за высокие достижения в труде не устанавливается.

**ГЛАВА 5**

**УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ**

**ПРЕМИЙ РУКОВОДИТЕЛЯМ**

35. Премирование руководителя бюджетной организации производится в пределах средств, выделяемых из бюджета г.Минска, определенных в соответствии с законодательством для премирования бюджетной организации, а также за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

36. Премирование руководителей бюджетных организаций осуществляется за месяц (далее - ежемесячная премия), за квартал (далее - ежеквартальная премия), а также может осуществляться единовременно (далее - единовременная премия).

37. За счет средств, выделяемых из бюджета г.Минска, каждому руководителю начисляется ежемесячная премия в размере 5% от оклада, действующего на момент начисления премии, за фактически отработанное время в месяце, следующим за отчетным.

38. За счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, руководителю начисляется ежеквартальная премия с учетом выполнения показателей, установленных в приложении 3 к Положению.

39. За счет средств, выделяемых из бюджета г.Минска, а также за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, руководителю может начисляться единовременная премия.

40. Единовременная премия руководителю бюджетной организации может устанавливаться (при наличии оснований):

за особые достижения в профессиональной деятельности - в размере до одного оклада руководителя;

проведение на высоком содержательном и организационном уровне республиканских, международных мероприятий (олимпиад, конкурсов, смотров, выставок, конференций, семинаров-практикумов и др.) - в размере до одного оклада руководителя;

в связи с профессиональным праздником (Днем учителя) - в размере до одного оклада руководителя;

в связи с праздничными днями: Днем защитников Отечества, Международным женским Днем - в размере до одного оклада руководителя;

в связи с юбилейными датами организаций (50, 55, 60 и далее через каждые 5 лет) - в размере до одного оклада руководителя;

в связи с юбилейными датами рождения руководителя бюджетной организации (50, 55, 60 и далее через каждые 5 лет) - в размере до одного оклада руководителя;

в связи с выходом на пенсию и окончанием трудовой деятельности - в размере до одного оклада руководителя;

в связи с присвоением руководителю почетного (-ых) звания (-й) - в размере - 100% оклада руководителя;

в связи с награждением руководителя бюджетной организации:

государственными наградами Республики Беларусь, СНГ - в размере 100% оклада руководителя;

нагрудными знаками (за исключением нагрудных знаков общественных организаций и объединений) - в размере 80% оклада руководителя;

почетными грамотами (за исключением почетных грамот Мингорисполкома, Мингорсовета, администраций районов, общественных организаций и объединений) - в размере 50% оклада руководителя;

грамотами (за исключением грамот Мингорисполкома, Мингорсовета, администраций районов, общественных организаций и объединений) - в размере 30% оклада руководителя;

благодарностями (за исключением благодарностей Мингорисполкома, Мингорсовета, администраций районов, общественных организаций и объединений) - в размере 20% оклада руководителя.

41. Для рассмотрения вопросов единовременного премирования руководителем структурного подразделения комитета по образованию, курирующего организацию, готовится докладная записка с соответствующим обоснованием и предложениями о размерах премирования руководителя по показателям.

42. Единовременная премия, в том числе при наличии нескольких оснований для назначения такой премии, назначается в размере не более двух окладов в месяц и выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце при наличии финансовых средств в организации на эти цели.

43. Выплата единовременной премии производится из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, направляемых на премирование работников в порядке, определенном законодательством.

**ГЛАВА 6**

**ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ**

**ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ**

44. Руководителям, как правило, при уходе в трудовой отпуск один раз в календарном году (а при разделении его на части - при предоставлении одной из частей отпуска), из направленных на эти цели бюджетных средств организаций выплачивается единовременная выплата на оздоровление из расчета 0,5 оклада, если иной размер не установлен законодательством.

45. Единовременная выплата на оздоровление производится на основании заявления руководителя организации, по решению председателя комитета по образованию.

Заявления на осуществление единовременной выплаты на оздоровление и на предоставление отпуска, направляются в отдел организационно-правовой и кадровой работы комитета по образованию. Решение председателя комитета по образованию Мингорисполкома оформляется приказом и направляется в организацию для осуществления данной выплаты.

46. Руководителю, не использовавшему трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается по его заявлению в конце календарного года, в размере, пропорционально отработанному времени.

47. Руководителям, принятым на работу в течение календарного года, единовременная выплата на оздоровление выплачивается при предоставлении трудового отпуска при условии, что данное пособие не выплачивалось по прежнему месту работы (что подтверждается представлением информации с предыдущего места работы), в размере, пропорционально отработанному времени.

48. При увольнении руководителя, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени.

**ГЛАВА 7**

**ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ**

**ПОМОЩИ РУКОВОДИТЕЛЯМ**

49. Материальная помощь выплачивается руководителю организации, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями из средств бюджета, предназначенных на эти цели для руководителей бюджетных организаций.

50. На оказание материальной помощи направляются бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников организации.

51. Руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию, выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

51.1. рождение ребенка - 10 базовых величин;

51.2. смерти близкого родственника руководителя (супруг, родители, дети, родные братья и сестры) - 15 базовых величин;

51.3. продолжительной болезни руководителя (свыше 1 месяца) - до 10 базовых величин;

51.4. руководителю, имеющему 3-х и более детей:

на оздоровление детей - по 3 базовые величины на каждого ребенка;

на подготовку детей к новому учебному году - по 3 базовые величины на каждого ребенка;

51.5. в иных случаях, установленных коллективным договором организации.

52. В случае смерти руководителя материальная помощь выплачивается одному из близких родственников (родители, супруг, дети, родные братья и сестры) на основании заявления близкого родственника в размере 30 базовых величин.

53. Выплата материальной помощи производится на основании заявления руководителя по решению председателя комитета по образованию (оформляется приказом).

**ГЛАВА 8**

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТЫ ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯМ**

54. Доплата за особые условия труда устанавливается руководителям в следующих размерах от базовой ставки за работу:

54.1. с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием:

до 16 обучающихся - 10%;

от 16 до 36 обучающихся - 30%;

свыше 36 обучающихся - 50%;

54.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей:

от 5 до 10 обучающихся - 5%;

от 10 до 20 обучающихся - 10%;

от 20 до 30 обучающихся - 15%;

от 30 обучающихся и выше - 20%;

54.3. с обучающимися с особенностями психофизического развития:

от 6 до 12 обучающихся - 5%;

от 12 до 24 обучающихся - 10%;

от 24 до 36 обучающихся - 15%;

от 36 обучающихся и выше - 20%.

55. Конкретный размер доплат руководителям определяется нанимателем.

56. Для рассмотрения вопроса об установлении доплат за особые условия труда руководителю бюджетной организации структурное подразделение комитета по образованию, курирующее организацию, готовит докладную записку с соответствующим обоснованием и предложениями о размерах доплат руководителю.

57. После принятия председателем комитета по образованию решения об установлении доплат за особые условия труда руководителю бюджетной организации структурное подразделение комитета по образованию, курирующее организацию, готовит приказ и направляет его в организацию*.*

СОГЛАСОВАНО

Постановление президиума

Минского горкома профсоюза

работников образования и науки

25 июня 2020 года № 6/187

Приложение 1

к Положению о порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих и единовременных выплат руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома

ПОКАЗАТЕЛИ

для установления надбавки за характер труда руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома

*Надбавка устанавливается в процентном отношении от базовой ставки на период от одного до шести месяцев*

| **Показатели** | ГУО «Минский городской институт развития образования» | ГУО «Минский городской центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации» | УО «Минскийгосударственныйдворец детей и молодежи» | УО «Минский государственный туристско-экологический центр детей и молодежи» | ГУО «Минский городской образовательно-оздоровительныйцентр «Лидер» | ГУ «Минский городской учебно-методический центр профессионального образования | Учреждения профессионально-технического и среднего специального образования |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **МГИРО** | **ЦКРОиР** | **МГДДиМ** | **ТЭЦДиМ** | **ЛИДЕР** | **ГУМЦ** | **ПТО** |
| 1.За работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных детей | - | до 30% | - | - | - | - | до 20% |
| 2.За работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей | - | - | - | - | - | - | до 20% |
| 3.За работу с родителями | - | до 30% | до 30% | до 30% | до 20% | - | до 20% |
| 4.За работу по организации питания обучающихся | - | до 30% | - | - | до 30% | - | до 20% |
| 5. За работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период | - | до 30% | до 30% | до 30% | до 60% | - | - |
| 6.За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования | до 60% | до 30% | до 30% | до 30% | - | до 60% | - |
| 7.За работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий | - | - | до 30% | до 30% | до 30% | - | до 20% |
| 8.За организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно-значимых мероприятиях и сопровождения их в период проведения таких мероприятий | до 30% | до 30% | до 30% | до 30% | - | до 20% | до 20% |
| 9. За участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимый в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов | до 60% | до 30% | до 30% | - | - | - | до 20% |
| 10.За работу с иностранными обучающимися | до 30% | - | до 30% | - | - | - | до 20% |
| 11. За разработку учебно-программной документации на иностранном языке | до 60% | - | - | - | - | до 60% | - |

Приложение 2

к Положению о порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих и единовременных выплат руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома

ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ,

за выполнение которых устанавливается надбавка за высокие достижения в труде руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома

1. **Минский городской институт развития образования**

| **п/п** | Показатели | **Максимальный размер надбавки за высокие достижения в труде в % от оклада руководителя** | **Период контроля** | **Подразделения контроля** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Выполнение управленческой деятельности | 100%  | постоянно | **-** |
| снижение на:50%при объявлении замечания |
| 100% при объявлении выговора |
|  | За профессиональные качества и навыки  | 20% | месяц |  |
|  | Сохранение уровня среднемесячной заработной платы работников организации, исчисленного нарастающим итогом с начала года по сравнению с соответствующим периодом прошлого года в сопоставимых условиях | до 50% | квартал |  |
|  | Выполнение плановых показателей по основной деятельности (образовательной, научной, повышение квалификации слушателей) | до 30% | месяц |  |
|  | Сопровождение экспериментальной и инновационной деятельности в учреждениях общего среднего образования | до 30% | месяц |  |
|  | Организационное, информационно – аналитическое, методическое обеспечение системы образования, в том числе ведение и поддержание в актуальном состоянии банков/баз данных, сайта комитета по образованию | до 50% | месяц |  |
|  | Организация, проведение и координация профориентационной работы | до 20% | месяц |  |
|  | Организация, подготовка, сопровождение и проведение конкурсов, конференций, семинаров и других мероприятий  | до 30% | месяц |  |
|  | Осуществление международного сотрудничества и подготовка и реализация гуманитарных проектов  | до 50% | месяц |  |
|  | Организация образовательного процесса на базе нескольких корпусов, зданий, центров: |  | месяц |  |
| 2 корпуса | 20% |
| 3 корпуса | 30% |
|  | Обеспечение здоровых и безопасных условий (отсутствие случаев травматизма) для работников, обучающихся, воспитанников и слушателей | до 10% | месяц |  |
|  | Результативность, участие в конференциях, смотрах, конкурсах и других мероприятиях: |  | месяц |  |
| городских | до 40% |
| республиканских | до 45% |
| международных | до 50% |
|  | Обеспечение выполнения плана централизованных мероприятий (олимпиад, конкурсов, фестивалей, семинаров, турниров, конференций и других мероприятий) | до 20% | месяц |  |
|  | Организация и проведение мониторинга качества дошкольного, общего среднего, специального образования, осуществление его научно-методического сопровождения | до 20% | месяц |  |
|  | Значительный вклад в развитие образования, внедрение передового педагогического опыта: |  | месяц |  |
| нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь \* | 10% |
| почетные звания \*\* | 15% |
|  | Обеспечение своевременной и качественной подготовки учреждений образования к началу учебного года.  | до 50% | год по состоянию 01.09 |  |
|  | Результативность социального партнерства (июль, январь) | до 30% | 1 раз в полугодие |  |
|  | ИТОГО максимальная сумма в %: |  |  |  |

\* нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі», «За заслуги в развитии профтехобразования»;

\*\* почетные звания «Народный учитель Республики Беларусь», «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» и иные почетные звания

1. **ГУО «Минский городской центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации»**

| **№ п/п** | **Показатели** | **Максимальный размер надбавки за высокие достижения в труде в % от оклада руководителя** | **Период контроля** | **Подразделения контроля** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Выполнение управленческой деятельности | 100%  | постоянно | **-** |
| снижение на:50%при объявлении замечания |
| 100% при объявлении выговора |
|  | За профессиональные качества и навыки | 20% | месяц |  |
|  | Сохранение уровня среднемесячной заработной платы работников организации, исчисленного нарастающим итогом с начала года по сравнению с соответствующим периодом прошлого года в сопоставимых условиях | до 50% | квартал |  |
|  | Координация деятельности районных ЦКРОиРов, ресурсных центров по направлению деятельности | до 50% | месяц |  |
|  | Организационное, информационно - аналитическое, методическое обеспечение системы образования, в том числе ведение и поддержание в актуальном состоянии банков/баз данных | до 50% | месяц |  |
|  | Организация, подготовка, сопровождение и проведение конкурсов, конференций, семинаров и других мероприятий | до 30% | месяц |  |
|  | Осуществление международного сотрудничества и подготовка и реализация гуманитарных проектов  | до 20% | месяц |  |
|  | Обеспечение здоровых и безопасных условий (отсутствие случаев травматизма) для работников, обучающихся, воспитанников и слушателей | до 10% | месяц |  |
|  | За организацию работы ресурсного центра по направлению «Специальное образование» и обслуживание детей, проживающих на территории Советского района г.Минска при отсутствии районного ЦКРОиР | до 50% | месяц |  |
|  | Результативность, участие в конференциях, смотрах, конкурсах и других мероприятиях: |  | месяц |  |
| городских | до 40% |
| республиканских | до 45% |
| международных | до 50% |
|  | Значительный вклад в развитие образования, внедрение передового педагогического опыта: |  | месяц |  |
| нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь \* | 10% |
| почетные звания \*\* | 15% |
|  | Обеспечение своевременной и качественной подготовки учреждений образования к началу учебного года | до 50% | год по состоянию на 01.09. |  |
|  | Результативность социального партнерства (июль, январь) | до 30% | 1 раз в полугодие |  |
|  | ИТОГО максимальная сумма в %: |  |  |  |

\* нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі», «За заслуги в развитии профтехобразования»;

\*\* почетные звания «Народный учитель Республики Беларусь», «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» и иные почетные звания

1. **УО «Минский государственный дворец детей и молодежи»**

| **№ п/п** | **Показатели** | **Максимальный размер надбавки за высокие достижения в труде в % от оклада руководителя** | **Период контроля** | **Подразделения контроля** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Выполнение управленческой деятельности | 100%  | постоянно |  |
| снижение на:50%при объявлении замечания |
| 100% при объявлении выговора |
|  | За профессиональные качества и навыки | 20% | месяц |  |
|  | Сохранение уровня среднемесячной заработной платы работников организации, исчисленного нарастающим итогом с начала года по сравнению с соответствующим периодом прошлого года в сопоставимых условиях | до 50% | квартал |  |
|  | Координация деятельности учреждений дополнительного образования детей и молодежи | до 50% | месяц |  |
|  | Реализация городских экспериментальных и инновационных проектов в области воспитания | до 30% | месяц |  |
|  | Организационное, информационно – аналитическое, методическое обеспечение системы образования, в том числе ведение и поддержание в актуальном состоянии банков/баз данных | до 50% | месяц |  |
|  | Организация, проведение и координация профориентационной работы | до 20% | месяц |  |
|  | Организация, подготовка, сопровождение и проведение конкурсов, конференций, семинаров и других мероприятий | до 30% | месяц |  |
|  | Осуществление международного сотрудничества и подготовка и реализация гуманитарных проектов  | до 20% | месяц |  |
|  | Организация образовательного процесса на базе нескольких корпусов, зданий, центров: |  | месяц |  |
| 2 корпуса | 20% |
| 3 корпуса | 30% |
|  | Обеспечение здоровых и безопасных условий (отсутствие случаев травматизма) для работников, обучающихся, воспитанников и слушателей | до 10% | месяц |  |
|  | Обеспечение выполнения плана централизованных мероприятий (олимпиад, конкурсов, фестивалей, семинаров, турниров, конференций и других мероприятий) | до 20% | месяц |  |
|  | Результативность, участие в конференциях, смотрах, конкурсах и других мероприятиях: |  | месяц |  |
| городских | до 40% |
| республиканских | до 45% |
| международных | до 50% |
|  | Значительный вклад в развитие образования, внедрение передового педагогического опыта: |  | месяц |  |
| нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь \* | 10% |
| почетные звания \*\* | 15% |
|  | Обеспечение своевременной и качественной подготовки учреждений образования к началу учебного года.  | до 50% | год по состоянию на 01.09 |  |
|  | Результативность социального партнерства (июль, январь) | до 30% | 1 раз в полугодие |  |
|  | ИТОГО максимальная сумма в %: |  |  |  |

\* нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі», «За заслуги в развитии профтехобразования»;

\*\* почетные звания «Народный учитель Республики Беларусь», «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» и иные почетные звания

1. **УО «Минский государственный туристско-экологический центр детей и молодежи»**

| **№ п/п** | **Показатели** | **Максимальный размер надбавки за высокие достижения в труде в % от оклада руководителя** | **Период контроля** | **Подразделения контроля** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Выполнение управленческой деятельности | 100%  | постоянно |  |
| снижение на:50%при объявлении замечания |
| 100% при объявлении выговора |
|  | За профессиональные качества и навыки | 20% | месяц |  |
|  | Сохранение уровня среднемесячной заработной платы работников организации, исчисленного нарастающим итогом с начала года по сравнению с соответствующим периодом прошлого года в сопоставимых условиях | до 50% | квартал |  |
|  | Координация деятельности по функционированию музеев, музыкальных площадок, экспозиций | до 30% | месяц |  |
|  | Разработка экскурсионных маршрутов, экскурсий (в т.ч. виртуальных) | до 50% | квартал |  |
|  | Организационное, информационно – аналитическое, методическое обеспечение системы образования, в том числе ведение и поддержание в актуальном состоянии банков/баз данных | до 50% | месяц |  |
|  | Осуществление международного сотрудничества и подготовка и реализация гуманитарных проектов  | до 20% | месяц |  |
|  | Организация, подготовка, сопровождение и проведение конкурсов, конференций, семинаров и других мероприятий | до 30% | месяц |  |
|  | Подготовка и результативность участия туристско-экологических команд в этапах соревнований: |  | месяц |  |
| городских | до 10% |
| республиканских | до 20% |
| международных | до 40% |
|  | Обеспечение здоровых и безопасных условий (отсутствие случаев травматизма) для работников, обучающихся, воспитанников и слушателей | до 10% | месяц |  |
|  | Результативность, участие в конференциях, смотрах, конкурсах и других мероприятиях: |  | месяц |  |
| городских | до 40% |
| республиканских | до 45% |
| международных | до 50% |
|  | Организация воспитательного процесса и создание надлежащих бытовых условий проживающим: |  | месяц |  |
| в общежитиях | - |
| в жилых ячейках  | - |
| в спальных корпусах | - |
| туристических базах | до 30% |
|  | Значительный вклад в развитие образования, внедрение передового педагогического опыта: |  | месяц |  |
| нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь \* | 10% |
| почетные звания \*\* | 15% |
|  | Обеспечение своевременной и качественной подготовки учреждений образования к началу учебного года.  | до 50% | год по состоянию на 01.09 |  |
|  | Результативность социального партнерства (июль, январь) | до 30% | 1 раз в полугодие |  |
|  | ИТОГО максимальная сумма в %: |  |  |  |

\* нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі», «За заслуги в развитии профтехобразования»;

\*\* почетные звания «Народный учитель Республики Беларусь», «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» и иные почетные звания

1. **ГУО «Минский городской образовательно-оздоровительный центр «Лидер»**

| **№ п/п** | **Показатели** | **Максимальный размер надбавки за высокие достижения в труде в % от оклада руководителя** | **Период контроля** | **Подразделения контроля** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Выполнение управленческой деятельности | 100%  | постоянно |  |
| снижение на:50%при объявлении замечания |
| 100% при объявлении выговора |
|  | За профессиональные качества и навыки  | 20% | месяц |  |
|  | Сохранение уровня среднемесячной заработной платы работников организации, исчисленного нарастающим итогом с начала года по сравнению с соответствующим периодом прошлого года в сопоставимых условиях | до 50% | квартал |  |
|  | Организационное, информационно – аналитическое, методическое обеспечение системы образования, в том числе ведение и поддержание в актуальном состоянии банков/баз данных | до 50% | месяц |  |
|  | Организация, проведение и координация профориентационной работы | до 20% | месяц |  |
|  | Выполнение плана оздоровления по детодням  | до 30% | месяц |  |
|  | Осуществление международного сотрудничества и подготовка и реализация гуманитарных проектов  | до 40% | месяц |  |
|  | Организация образовательного процесса на базе нескольких корпусов, зданий, центров: |  | месяц |  |
| 2 корпуса | 20% |
| 3 корпуса | 30% |
|  | Обеспечение здоровых и безопасных условий (отсутствие случаев травматизма) для работников, обучающихся, воспитанников и слушателей | до 10% | месяц |  |
|  | Результативность, участие в конференциях, смотрах, конкурсах и других мероприятиях: |  | месяц |  |
| городских | до 40% |
| республиканских | до 45% |
| международных | до 50% |
|  | Создание надлежащих бытовых условий для воспитанников: |  | месяц |  |
| в спальных корпусах | до 50% |
|  | Значительный вклад в развитие образования, внедрение передового педагогического опыта: |  | месяц |  |
| нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь \* | 10% |
| почетные звания \*\* | 15% |
|  | Обеспечение своевременной и качественной подготовки учреждения образования к началу летней оздоровительной кампании.  | до 50% | год по состоянию на 20.05 |  |
|  | Результативность социального партнерства (июль, январь) | до 30% | 1 раз в полугодие |  |
|  | ИТОГО максимальная сумма в %: |  |  |  |

\* нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі», «За заслуги в развитии профтехобразования»;

\*\* почетные звания «Народный учитель Республики Беларусь», «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» и иные почетные звания

1. **ГУ «Минский городской центр физического воспитания и спорта учащейся молодежи»**

| **№ п/п** | **Показатели** | **Максимальный размер надбавки за высокие достижения в труде в % от оклада руководителя** | **Период контроля** | **Подразделения контроля** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Выполнение управленческой деятельности | 100%  | постоянно |  |
| снижение на:50%при объявлении замечания |
| 100% при объявлении выговора |
|  | За профессиональные качества и навыки  | 20% | месяц |  |
|  | Сохранение уровня среднемесячной заработной платы работников организации, исчисленного нарастающим итогом с начала года по сравнению с соответствующим периодом прошлого года в сопоставимых условиях | до 50% | квартал |  |
|  | Организационное, информационно – аналитическое, методическое обеспечение системы образования, в том числе ведение и поддержание в актуальном состоянии банков/баз данных | до 50% | месяц |  |
|  | Обеспечение здоровых и безопасных условий (отсутствие случаев травматизма) для работников, обучающихся, воспитанников и слушателей | до 20% | месяц |  |
|  | Подготовка и результативность участия спортивных команд в этапах соревнований: |  | месяц |  |
| городских | до 15% |
| республиканских | до 20% |
| международных | до 30% |
|  | Результативность, участие в конференциях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях: |  | месяц |  |
| городских | до 40% |
| республиканских | до 45% |
| международных | до 50% |
|  | Организация работы отраслевого клуба «Буревестник»  | до 15% | месяц |  |
|  | Значительный вклад в развитие образования, внедрение передового педагогического опыта: |  | месяц |  |
| нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь \* | 10% |
| почетные звания \*\* | 15% |
|  | Результативность социального партнерства (июль, январь) | до 30% | 1 раз в полугодие |  |
|  | Анализ состояния спортивной базы учреждений образования | до 20% | 1 раз в полугодие |  |
|  | Координация деятельности районных ФСЦДиМ | до 30% | квартал |  |
|  | ИТОГО максимальная сумма в %: |  |  |  |

\* нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі”, «За заслуги в развитии профтехобразования»;

\*\* почетные звания «Народный учитель Республики Беларусь», «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» и иные почетные звания

1. **ГУ «Минский городской учебно-методический центр профессионального образования**

| **№ п/п** | **Показатели** | **Максимальный размер надбавки за высокие достижения в труде в % от оклада руководителя** | **Период контроля** | **Подразделения контроля** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Выполнение управленческой деятельности | 100%  | постоянно |  |
| снижение на:50%при объявлении замечания |
| 100% при объявлении выговора |
|  | За профессиональные качества и навыки  | 20% | месяц |  |
|  | Сохранение уровня среднемесячной заработной платы работников организации, исчисленного нарастающим итогом с начала года по сравнению с соответствующим периодом прошлого года в сопоставимых условиях | до 50% | квартал |  |
|  | Организационное, информационно – аналитическое, методическое обеспечение системы образования, в том числе ведение и поддержание в актуальном состоянии банков/баз данных | до 50% | месяц |  |
|  | Организация, проведение и координация профориентационной работы | до 20% | месяц |  |
|  | Организация, подготовка, сопровождение и проведение конкурсов, конференций, семинаров и других мероприятий | до 30% | месяц |  |
|  | Осуществление международного сотрудничества и подготовка и реализация гуманитарных проектов  | до 20% | месяц |  |
|  | Обеспечение здоровых и безопасных условий (отсутствие случаев травматизма) для работников, обучающихся, воспитанников и слушателей | до 10% | месяц |  |
|  | Результативность, участие в конференциях, смотрах, конкурсах и других мероприятиях: |  | месяц |  |
| городских | до 20% |
| республиканских | до 30% |
| международных | до 40% |
|  | Координация и методическое обеспечение организации и проведения конкурса профессионального мастерства WorldSkills |  | месяц |  |
| городских | до 20% |
| республиканских | до 30% |
| международных | до 50% |
|  | Значительный вклад в развитие образования, внедрение передового педагогического опыта: |  | месяц |  |
| нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь \* | 10% |
| почетные звания \*\* | 15% |
|  | Результативность социального партнерства (июль, январь) | до 30% | 1 раз в полугодие |  |
|  | ИТОГО максимальная сумма в %: |  |  |  |

\* нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі», «За заслуги в развитии профтехобразования»;

\*\* почетные звания «Народный учитель Республики Беларусь», «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» и иные почетные звания

1. **Учреждения профессионально-технического и среднего специального образования**

| **№ п/п** | **Показатели** | **Максимальный размер надбавки за высокие достижения в труде в % от оклада руководителя** | **Период контроля** | **Подразделения контроля** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Выполнение управленческой деятельности | 100%  | постоянно |  |
| снижение на:50%при объявлении замечания |
| 100% при объявлении выговора |
|  | За профессиональные качества и навыки | 20% | месяц |  |
|  | Сохранение уровня среднемесячной заработной платы работников организации, исчисленного нарастающим итогом с начала года по сравнению с соответствующим периодом прошлого года в сопоставимых условиях | до 50% | квартал |  |
|  | Результативность воспитательно-профилактической работы | до 50% | квартал |  |
|  | Организационное, информационно – аналитическое, методическое обеспечение системы образования, в том числе ведение и поддержание в актуальном состоянии банков/баз данных | до 50% | 1 раз в год (сентябрь) |  |
|  | Организация вступительной кампании (профориентационная работа, целевая подготовка, выполнение контрольных цифр приема), распределение выпускников | до 30% | месяц |  |
|  | Организация, подготовка, сопровождение и проведение конкурсов профессионального мастерства |  | месяц |  |
| городских | до 40% |
| республиканских | до 50% |
| международных | до 60% |
|  | Осуществление международного сотрудничества, подготовка и реализация гуманитарных проектов  | до 20% | месяц |  |
|  | Организация образовательного процесса на базе нескольких корпусов, зданий, центров: |  | месяц |  |
| 2 корпуса | 20% |
| 3 корпуса | 30% |
|  | Организация и методическое сопровождение образовательных программ профессиональной подготовки (переподготовки) рабочих (служащих) | до 20% | месяц |  |
|  | Обеспечение здоровых и безопасных условий (отсутствие случаев травматизма) для работников, обучающихся, воспитанников и слушателей | до 30% | месяц |  |
|  | Результативность, участие в конференциях, смотрах, конкурсах и других мероприятиях: |  | месяц |  |
| городских | до 40% |
| республиканских | до 45% |
| международных | до 50% |
|  | За организацию, подготовку, проведение и участие в конкурсе профессионального мастерства WorldSkills |  | месяц |  |
| городских | до 50% |
| республиканских | до 80% |
| международных | до 100% |
|  | За результативность участия в международном конкурсе профессионального мастерства WorldSkills за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации |  до 100% | месяц |  |
|  | Системная работа по созданию, оснащению, дооснащению, обновлению ресурсных центров учреждений профессионально-технического и среднего специального образования, развитие сетевого взаимодействия | до 30% | месяц |  |
|  | Организация воспитательного процесса и создание надлежащих бытовых условий проживающим: |  | месяц |  |
| в общежитиях | до 30% |
| в жилых ячейках  | до 30% |
| в спальных корпусах | - |
| туристических базах | - |
|  | Значительный вклад в развитие образования, внедрение передового педагогического опыта: |  | месяц |  |
| нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь \* | 10% |
| почетные звания \*\* | 15% |
|  | Обеспечение своевременной и качественной подготовки учреждений образования к началу учебного года.  | до 50% | год по состоянию на 01.09 |  |
|  | Результативность социального партнерства (июль, январь) | до 30% | 1 раз в полугодие |  |
|  | ИТОГО максимальная сумма в %: |  |  |  |

\* нагрудные знаки Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі”, «За заслуги в развитии профтехобразования»;

\*\* почетные звания «Народный учитель Республики Беларусь», «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» и иные почетные звания

Приложение 3

к Положению о порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих и единовременных выплат руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

руководителей бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома

за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации в порядке, определенном законодательством

*Премия определяется ежеквартально в процентном отношении от оклада*

| № п/п | Показатели | ГУО «Минский городской институт развития образования» | ГУО «Минский городской центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации» | УО «Минскийгосударственныйдворец детей и молодежи» | УО «Минский государственный туристско-экологический центр детей и молодежи» | ГУО «Минский городской образовательно-оздоровительныйцентр «Лидер» | Учреждения профессионально-технического и среднего специального образования |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | МГИРО | ЦКРОиР | МГДДиМ | ТЭЦДиМ | ЛИДЕР | ПТО |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
|  | Обновление и развитие учебной, материально-технической базы за счет средств базовых предприятий, спонсоров  до 1 000 руб. от 1 001 руб. до 5 000 руб. от 5 001 руб. и выше | до 20%до 25%до 30% | до 20%до 25%до 30% | до 20%до 25%до 30% | до 20%до 25%до 30% | до 20%до 25%до 30% | до 20%до 25%до 30% |
|  | Создание условий для роста объемов платных образовательных услуг, в размерах не менее доведенного задания по темпу роста валовой добавленной стоимости, исчисленный нарастающим итогом в сопоставимых ценах к соответствующему периоду прошлого года в соответствии с локальными правовыми актами (по имеющейся информации государственной статистической отчетности ежеквартально, в месяце, следующим за месяцем представления статистической отчетности) | до 50% | до 50% | до 50% | до 50% | до 50% | до 50% |
|  |  Рост доходов от производственной деятельности в учебно-производственных мастерских, исчисленный нарастающим итогом к соответствующему периоду прошлого года  |  |  |  |  |  | до 30% |
|  | Обеспечение выполнения доведенного задания по энергосбережению: 4.1 с суммарным потреблением топливно-энергетических ресурсов 100 и более тонн условного топлива за предыдущий год (отчет 4-энергосбережение); 4.2 с суммарным потреблением менее 100 тонн условного топлива за предыдущий год (отчет 12-тэк) | до 30% | до 30% | до 30% | до 30% | до 30% | до 30% |
|  |  Освоение средств текущему и капитальному ремонтам | до 20% | до 20% | до 20% | до 20% | до 20% | до 20% |
|  |  Создание условий для развития экспорта услуг, в соответствии с локальными правовыми актами (по имеющейся информации государственной статистической отчетности ежеквартально, в месяце, следующим за месяцем представления статистической отчетности) | до 50% | до 50% | до 50% | до 50% | до 50% | до 50% |
|  | Профессиональные достижения в устойчивом функционировании и развитии учреждения образования: |  |  |  |  |  |  |
| открытии новых профессии |  |  |  |  |  | до 50% |
| модернизация, переоснащение, оборудование учебных кабинетов, мастерских |  |  |  |  |  | до 50% |
|  | Достижения в качественной реализации партнерских отношений с предприятиями-заказчиками кадров: |  |  |  |  |  |  |
| 100%-ое обеспечение оплачиваемых рабочих мест при прохождении производственной практики |  |  |  |  |  | до 50% |

Приложение 2

к Соглашению

УТВЕРЖДАЮ

Председатель комитета

по образованию Мингорисполкома

 М.С.Киндиренко

29 июня 2020 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о материальном стимулировании труда и оказании материальной помощи**

**руководителю организации, имущество которой находится**

**в собственности г. Минска, непосредственно подчиненной комитету по образованию Мингорисполкома**

Настоящее Положение о материальном стимулировании труда и оказании материальной помощи руководителю организации, имущество которой находится в собственности г. Минска, непосредственно подчиненной комитету по образованию Мингорисполкома (далее - Положение), разработано в соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей организаций, имущество которых находится в собственности г. Минска, и хозяйственных обществ, в которых г. Минск обладает акциями (долями в уставных фондах) в размере более 50 процентов, (далее - организация), утвержденного решением Минского городского исполнительного комитета от 29.12.2017 № 4529, и определяет условия материального стимулирования труда и оказания материальной помощи руководителю организации.

1. Руководителю организации устанавливается надбавка с учетом сложности, напряженности, ответственности управленческого труда в размере 80 процентов оклада руководителя (далее - надбавка), которая может повышаться до 150 процентов по следующим основаниям:

за наличие в организации подчиненных (входящих в состав) организаций, филиалов, удаленных структурных подразделений (управления, отделы, производства, участки, магазины, автошколы) численностью более 20 человек:

от 1 до 3 - до 40 процентов включительно;

от 4 и более - до 50 процентов включительно;

за непрерывный стаж работы в организации и (или) стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения, главного специалиста юридического лица:

от 0,5 года до 1 года - до 20 процентов включительно;

от 1 года до 3 лет - до 30 процентов включительно;

от 3 лет до 5 лет - до 40 процентов включительно;

от 5 лет и более - до 50 процентов включительно.

Надбавка не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

трудового отпуска;

временной нетрудоспособности;

социального отпуска;

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

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

2. Надбавка может понижаться на срок до трех месяцев по решению председателя комитета по образованию Мингорисполкома в случае нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, распоряжений председателя комитета по образованию Мингорисполкома, решений комитета по образованию Мингорисполкома и по иным основаниям - до 50 процентов.

3. Ежемесячное премирование руководителя организации по результатам финансово-хозяйственной деятельности производится по показателям, утвержденным в бизнес-плане развития (согласно приложению 1), и иным показателям, отражающим специфику деятельности организации в общем размере не более 150 процентов оклада руководителя.

Оценка выполнения показателей эффективности работы организации, установленных на год, в течение года и в промежуточные месяцы квартала осуществляется по квартальным значениям, утвержденным в бизнес-плане развития организации.

При невыполнении показателей, определенных для премирования руководителя, премирование по таким показателям не производится.

Выплата премии руководителю производится приказом председателя комитета по образованию, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома, по согласованию с городским комитетом отраслевого профсоюза.

4. Руководителю организации могут выплачиваться:

4.1. вознаграждение по итогам работы за год.

Выплата руководителю вознаграждения по итогам работы за год производится после подведения итогов работы организации, выполнения бизнес-плана и показателей социально-экономического развития одновременно с выплатой указанного вознаграждения работникам организации по условиям, предусмотренным в коллективном договоре либо ином локальном правовом акте, принятом в порядке, установленном законодательством, в размере не более одной среднемесячной заработной платы руководителя, сложившейся за год.

Не производятся начисление и выплата вознаграждения по итогам работы за год при невыполнении организацией годовых показателей премирования.

Начисление и выплата вознаграждения по итогам работы за год производятся пропорционально отработанному в календарному году времени;

4.2. материальная помощь на оздоровление при предоставлении трудового отпуска - в размере не более двух окладов руководителя один раз в течение календарного года;

4.3. материальная помощь по основаниям, предусмотренным в коллективном договоре либо ином локальном правовом акте, принятом в порядке, установленном законодательством, для работников организации в сумме, не превышающей за календарный год двух окладов руководителя организации.

Выплата материальной помощи производится на основании заявления руководителя, приказа нанимателя по согласованию с городским комитетом отраслевого профсоюза.

Выплаты, предусмотренные пунктами 3, подпунктами 4.1,4.3 пункта 4, настоящего положения, осуществляются при отсутствии чистого убытка за отчетный период в целом.

5. Не производится начисление и выплата премии руководителю организации при наличии в организации:

несчастного случая со смертельным и (или) тяжелым исходом независимо от наличия (отсутствия) вины нанимателя;

задолженности по платежам в бюджет до полного ее погашения;

задолженности по выплате заработной платы и (или) пособий работникам;

роста убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) за отчетный период по сравнению с предыдущим периодом.

6. Премия руководителю организации снижается:

при необеспечении организацией нарастающим итогом с начала отчетного года оплаты в полном объеме текущего потребления природного газа, электрической и тепловой энергии, твердых видов топлива – до 100 процентов;

при наличии на 1-ое число месяца, следующего за отчетным, задолженности по оплате за энергоносители – до 100 процентов;

в случае применения к нему следующих мер дисциплинарного взыскания:

замечания - до 50 процентов;

выговора - до 100 процентов;

при непринятии мер по соблюдению производственной, трудовой и исполнительской дисциплины и обеспечению безопасных условий труда - до 100 процентов;

при росте в организации просроченной кредиторской или дебиторской задолженности более чем на 10 процентов по сравнению с предыдущим месяцем по результатам финансово-хозяйственной деятельности – до 30 процентов.

7. Для осуществления выплат, предусмотренных пунктами 3 и подпунктом 4.1 пункта 4, организация ежемесячно, до 20 числапредставляет руководителю структурного подразделения комитета по образованию, курирующего организацию**,** соответствующие данным статистической отчетности сведения о выполнении показателей эффективности работы организации, а также материалы, согласно приложениям 1, 2, 3 и 4 для рассмотрения на заседании комиссии.

За достоверность представленных документов, сведений ответственность несут должностные лица организации или лица, их заменяющие.

Указанные в части первой настоящего пункта материалы должны быть подписаны руководителем и главным бухгалтером организации, а также скреплены печатью организации.

СОГЛАСОВАНО

Постановление президиума

Минского горкома профсоюза

работников образования и науки

25 июня 2020 года № 6/187 Приложение 1

к Положению о материальном стимулировании труда и оказании материальной помощи руководителю организации, имущество которой находится в собственности г.Минска, непосредственно подчиненной комитету по образованию Мингорисполкома

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Организация | Показатель | Размер премии | Периодичность выплаты премии |
| Государственное учреждение образования «Центр подготовки, повышения квалификации и переподготовки рабочих «МЕТРОСТРОИТЕЛЬ» | 1. Выполнение запланированных объемов выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в соответствии с утвержденным бизнес-планом | До 50 % оклада руководителя | Ежемесячно (в течение 3 месяцев) по результатам деятельности за предыдущий квартал |
| 2. Выполнение запланированных объемов чистой прибыли в соответствии с утвержденным бизнес-планом | До 25 % оклада руководителя | Ежемесячно (в течение 3 месяцев) по результатам деятельности за предыдущий квартал |
| 3. Выполнение доведенных параметров социально-экономического развития: - темп роста экспорта услуг, %- темп роста платных образовательных услуг, % | До 25 % оклада руководителяДо 20 % оклада руководителя | Ежемесячно (в течение 3 месяцев) по результатам деятельности за предыдущий квартал |
| 4.За управленческую деятельность | До 20 % оклада руководителя | Ежемесячно  |
| 5.Обеспечение надлежащих условий труда работников (ППБ, ОЖиЗ) | До 10 % оклада руководителя | Ежемесячно  |
| 6. Рост выручки от реализации работ (услуг) к соответствующему периоду прошлого года | До одной среднемесячной заработной платы руководителя  | 1 раз в год |
| ИТОГО: |  | До 150 % оклада руководителя | Ежемесячно |
|  |  | До одной среднемесячной заработной платы руководителя  | 1 раз в год |

Приложение 3

к Соглашению

УТВЕРЖДАЮ

Председатель комитета

по образованию Мингорисполкома

 М.С.Киндиренко

29 июня 2020 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке осуществления стимулирующих выплат, оказания**

**материальной помощи, осуществления единовременной выплаты**

 **на оздоровление управляющему государственным учреждением**

**«Центр по обеспечению деятельности комитета по образованию Мингорисполкома и подчиненных организаций»**

**ГЛАВА 1**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 1. Настоящее Положение о порядке осуществления стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление управляющему государственным учреждением «Центр по обеспечению деятельности комитета по образованию Мингорисполкома и подчиненных организаций» (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.12.2019 г. №948 «О реализации Указа Президента Республики Беларусь от 3 декабря 2019 г. №475 «Об обеспечении деятельности бюджетных организаций».

2. Положение определяет порядок и размеры осуществления выплаты надбавки за сложность и напряженность труда, установление премии, оказания материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление управляющему государственным учреждением «Центр по обеспечению деятельности комитета по образованию Мингорисполкома и подчиненных организаций» (далее - Центр, управляющий).

3. Осуществление стимулирующих выплат управляющему производится с целью повышения качества работы, престижа, творческой активности, внедрения новых форм и методов для материального и морального стимулирования, в зависимости от результатов эффективности работы.

4. Установление стимулирующих выплат управляющему осуществляется в соответствии с настоящим Положением за счет средств, указанных в пункте 5, на основании приказа председателя комитета по образованию Мингорисполкома по согласованию с президиумом городского комитета отраслевого профсоюза.

5. На осуществление стимулирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в том числе:

на выплату премий:

в размере 5% от суммы окладов работников организации;

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации в порядке, определенном законодательством;

на установление надбавки за сложность и напряженность труда направляются бюджетные средства, предусмотренные на оплату труда работников в смете расходов бюджетной организации.

6. Стимулирующие выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

трудового отпуска;

временной нетрудоспособности;

социального отпуска;

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

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

7. Управляющему, проработавшему неполный период в связи с приемом на работу, увольнением в связи с переводом к другому нанимателю, достижением пенсионного возраста, истечением срока действия контракта, ликвидацией организации и по другим уважительным причинам, размер стимулирующих выплат исчисляется пропорционально отработанному времени.

8. Приведенные пределы числовых значений в приложениях к Положению, в которых указано «до» следует считать «включительно».

9. Стимулирующие выплаты осуществляются управляющему в пределах коэффициента соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников организации, установленного в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.10.2004 №1290 (с изменениями и дополнениями) в размере не более 3,5, а при осуществлении организацией деятельности, приносящей доходы, коэффициент соотношения может устанавливаться свыше 3,5 за счет средств, полученных от указанной деятельности, но не более 5. Конкретный размер соотношения указанного коэффициента устанавливается в контракте с руководителем.

**ГЛАВА 2**

**НАДБАВКА ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ ТРУДА**

10. Выплата надбавки за сложность и напряженность труда осуществляется в соответствии с настоящим Положением на основании приказа председателя комитета по образованию Мингорисполкома по согласованию с президиумом городского комитета отраслевого профсоюза.

11. Установление надбавки производится ежемесячно комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома.

12. Основаниями для не установления надбавки являются неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине управляющего возложенных на него должностных обязанностей, нарушение (непринятие мер по соблюдению) производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, необеспечение безопасных условий труда в возглавляемой им организации, несоблюдение установленных законодательными актами ограничений, связанных с выполнением должностных обязанностей, и иные нарушения (далее - нарушения законодательства).

За нарушения законодательства размер надбавки управляющему, установленной, но не полученной на день обнаружения соответствующего обстоятельства, может быть снижен, либо он может быть лишен назначенной надбавки.

13.Размер надбавки за сложность и напряженность труда устанавливается в соответствии с приложением 1 к Положению в процентном отношении от оклада управляющего.

**ГЛАВА 3**

**УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ**

**ПРЕМИИ УПРАВЛЯЮЩЕМУ**

14. Премирование управляющего производится в пределах средств, выделяемых из бюджета г.Минска, определенных в соответствии с законодательством для премирования бюджетной организации, а также за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

15. Премирование управляющего осуществляется за месяц (далее - ежемесячная премия), а также может осуществляться единовременно (далее - единовременная премия).

16. За счет средств, выделяемых из бюджета г.Минска, управляющему начисляется ежемесячная премия в размере 5% от оклада, действующего на момент начисления премии, за фактически отработанное время в месяце, следующим за отчетным.

17. За счет средств, выделяемых из бюджета г.Минска, а также за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, управляющему может начисляться единовременная премия.

18. Управляющему может устанавливаться единовременная премия (при наличии оснований):

за особые достижения в профессиональной деятельности - в размере до одного оклада руководителя;

в связи с профессиональным праздником (Днем учителя) - в размере до одного оклада руководителя;

в связи с праздничными днями: Днем защитников Отечества, Международным женским Днем - в размере до одного оклада руководителя;

в связи с юбилейными датами организаций (50, 55, 60 и далее через каждые 5 лет) - в размере до одного оклада руководителя;

в связи с юбилейными датами рождения руководителя бюджетной организации (50, 55, 60 и далее через каждые 5 лет) - в размере до одного оклада руководителя;

в связи с выходом на пенсию и окончанием трудовой деятельности - в размере до одного оклада руководителя;

в связи с присвоением руководителю почетного (-ых) звания (-й) - в размере - 100% оклада руководителя;

в связи с награждением:

государственными наградами Республики Беларусь, СНГ - в размере 100% оклада руководителя;

нагрудными знаками (за исключением нагрудных знаков общественных организаций и объединений) - в размере 80% оклада руководителя;

почетными грамотами (за исключением почетных грамот Мингорисполкома, Мингорсовета, администраций районов, общественных организаций и объединений) - в размере 50% оклада руководителя;

грамотами (за исключением грамот Мингорисполкома, Мингорсовета, администраций районов, общественных организаций и объединений) - в размере 30% оклада руководителя;

благодарностями (за исключением благодарностей Мингорисполкома, Мингорсовета, администраций районов, общественных организаций и объединений) - в размере 20% оклада руководителя.

19. Для рассмотрения вопросов единовременного премирования руководителем структурного подразделения комитета по образованию, курирующего организацию, готовится докладная записка с соответствующим обоснованием и предложениями о размерах премирования руководителя по показателям.

20. Единовременная премия, в том числе при наличии нескольких оснований для назначения такой премии, назначается в размере не более двух окладов в месяц и выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце при наличии финансовых средств в организации на эти цели.

21. Выплата единовременной премии производится из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, направляемых на премирование работников в порядке, определенном законодательством.

**ГЛАВА 4**

**ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ**

**ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ**

22. Управляющему, как правило, при уходе в трудовой отпуск один раз в календарном году (а при разделении его на части - при предоставлении одной из частей отпуска), из направленных на эти цели бюджетных средств организаций выплачивается единовременная выплата на оздоровление из расчета 0,5 оклада, если иной размер не установлен законодательством.

23. Единовременная выплата на оздоровление производится на основании заявления управляющего, по решению председателя комитета по образованию.

Заявления на осуществление единовременной выплаты на оздоровление и на предоставление отпуска, направляются в отдел организационно-правовой и кадровой работы комитета по образованию. Решение председателя комитета по образованию Мингорисполкома оформляется приказом и направляется в организацию для осуществления данной выплаты.

24. Управляющему, не использовавшему трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается по его заявлению в конце календарного года, в размере, пропорционально отработанному времени.

25. Управляющему, принятому на работу в течение календарного года, единовременная выплата на оздоровление выплачивается при предоставлении трудового отпуска при условии, что данное пособие не выплачивалось по прежнему месту работы (что подтверждается представлением информации с предыдущего места работы), в размере, пропорционально отработанному времени.

26. При увольнении управляющего, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени.

**ГЛАВА 5**

**ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ**

**ПОМОЩИ УПРАВЛЯЮЩЕМУ**

27. Материальная помощь выплачивается управляющему, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями из средств бюджета, предназначенных на эти цели.

28. На оказание материальной помощи направляются бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников организации.

29. Управляющему выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

29.1. рождение ребенка - 10 базовых величин;

29.2. смерти близкого родственника руководителя (супруг, родители, дети, родные братья и сестры) - 15 базовых величин;

29.3. продолжительной болезни руководителя (свыше 1 месяца) - до 10 базовых величин;

29.4. руководителю, имеющему 3-х и более детей:

на оздоровление детей - по 3 базовые величины на каждого ребенка;

на подготовку детей к новому учебному году - по 3 базовые величины на каждого ребенка;

29.5. в иных случаях, установленных коллективным договором организации.

30. В случае смерти управляющего материальная помощь выплачивается одному из близких родственников (родители, супруг, дети, родные братья и сестры) на основании заявления близкого родственника в размере 30 базовых величин.

31. Выплата материальной помощи производится на основании заявления управляющего по решению председателя комитета по образованию (оформляется приказом).

СОГЛАСОВАНО

Постановление президиума

Минского горкома профсоюза

работников образования и науки

25 июня 2020 года № 6/187

Приложение 1

к Положение о порядке осуществления стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление управляющему государственным учреждением «Центр по обеспечению деятельности комитета по образованию Мингорисполкома и подчиненных организаций»

ПОКАЗАТЕЛИ

для установления надбавки за сложность и напряженность труда управляющему государственным учреждением «Центр по обеспечению деятельности комитета по образованию Мингорисполкома и подчиненных организаций»

| **№п/п** | Показатели | **Максимальный размер надбавки за сложность и напряженность труда в % от оклада руководителя** | **Период контроля** | **Подразделения контроля** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Обеспечение своевременности оплаты за энергоносители в отчетном периоде комитетом по образованию, подведомственными и обслуживаемыми организациями | до 20% | месяц |  |
| 2. |

|  |
| --- |
| Координация деятельности обслуживаемых организаций за выполнением  |
| капитального ремонта |
| текущего ремонта |

 | до 30%до 30% | месяц |  |
| 3. | Обеспечение выполнения показателей экономии топливно-энергетических ресурсов комитетом по образованию, подведомственными и обслуживаемыми организациями  | до 20% | месяц |  |
| 4. | Обеспечение выполнения показателей экономии светлых нефтепродуктов комитетом по образованию, подведомственными и обслуживаемыми организациями  | до 20% | квартал |  |
| 5. | Организация и проведение анализа отдельных вопросов финансово-хозяйственной деятельности обслуживаемых организаций | до 20% | месяц |  |
|  | ИТОГО максимальная сумма в %: | 140 |  |  |

Приложение 4

 к Соглашению

**Алгоритм действий руководителей организаций системы комитета по образованию в случае выполнения ими педагогической работы по месту основной работы и по совместительству**

1. Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 30 марта 2007 г. № 26 «О совершенствовании организации педагогических работников» руководителям учреждения образования предоставлено право выполнять оплачиваемую преподавательскую работу в рабочее время по месту основной работы в объеме не более половины нормы часов преподавательской работы за ставку педагогических работников.

Разрешенная данным постановлением педагогическая деятельность руководителей учреждений образования, их заместителей является особенностью их труда, не является работой по совместительству и, соответственно, не требует заключения трудового договора о работе по совместительству.

2. В случае выполнения руководителем учреждения образования оплачиваемой преподавательской работы в рабочее время по месту основной работы ему необходимо информировать председателя комитета по образованию Мингорисполкома (для учреждений образования, непосредственно подчиненных комитету), начальника управления по образованию (для руководителей учреждений общего среднего образования) не реже одного раза в полугодие (до 05.09 и до 05.01) о выполнении названной выше работы с указанием конкретного объема педагогической нагрузки.

3. В соответствии с п.п.25.6 п.25 Соглашения между комитетом по образованию Мингорисполкома и Минской городской организацией Белорусского профессионального профсоюза работников образования и науки на 2020-2022 годы руководителям организаций, имеющим педагогическую нагрузку, устанавливается премия за эту работу в размерах и на условиях, определенных коллективными договорами учреждений образования.

4. Размер премии руководителям, имеющим педагогическую нагрузку, должен соответствовать размеру премии, определенному коллективными договорами организаций, если иное не предусмотрено районным Соглашением.

5. Председатель комитета по образованию Мингорисполкома (для учреждений образования, непосредственно подчиненных комитету), начальник управления по образованию (для руководителей учреждений общего среднего образования) издает приказ о ежемесячном премировании руководителей учреждений образования за имеющуюся педагогическую нагрузку, распределенную на очередной учебный год, в размере, определённом коллективными договорами учреждений образования, за фактически отработанное время.

6. При принятии руководителем учреждения образования решения о работе учителем на условиях совместительства по месту основной работы (внутреннее совместительство), он информирует председателя комитета по образованию Мингорисполкома (для учреждений образования, непосредственно подчиненных комитету), начальника управления по образованию (для руководителей учреждений общего среднего образования) о выполнении вышеназванной работы с указанием конкретного объема педагогической нагрузки, а также обращается к нанимателю с заявлением об изменении графика основной работы.

В случае работы руководителя учреждения образования в этом же учреждении учителем на условиях совместительства, с ним должен быть заключен трудовой договор (контракт).

Право заключения данного трудового договора (контракта) наниматель либо уполномоченное им лицо может делегировать другому работнику учреждения образования (например, заместителю директора).

7. В случае выполнения руководителем педагогической работы (лекции, экзаменационные комиссии и др.) в другом учреждении образования на условиях совместительства (внешнее совместительство) или на других условиях руководителю необходимо обратиться к председателю комитета по образованию Мингорисполкома (для учреждений образования, непосредственно подчиненных комитету), начальнику управления по образованию (для руководителей учреждений общего среднего образования) с заявлением о согласовании выполнения данной работы.

Приложение 5

 к Соглашению

**Алгоритм оказания материальной помощи руководителям**

**организаций системы комитета по образованию**

1. Оказание материальной помощи руководителям организаций системы комитета по образованию производится в соответствии с главой 7 Положения о порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих и единовременных выплат руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома (далее - Положение), являющимся приложением к городскому (районному) Соглашению.

2. В Положении должны быть отражены показатели (критерии) оказания материальной помощи с указанием размера, определенного в базовых величинах.

3. В случае оказания материальной помощи руководителю организации в иных случаях, предусмотренных коллективным договором учреждения образования необходимо предоставить:

заявление руководителя на имя председателя комитета по образованию Мингорисполкома (для учреждений образования, непосредственно подчиненных комитету), начальника управления по образованию (для руководителей учреждений общего среднего образования) об оказании материальной помощи;

копии документов, подтверждающие основания, по которым руководитель просит оказать материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам организации (далее - Положение организации);

копия Положения об оказании материальной помощи работникам организации (приложение к коллективному договору организации).

Решение председателя комитета по образованию Мингорисполкома (для учреждений образования, непосредственно подчиненных комитету), начальника управления по образованию (для руководителей учреждений общего среднего образования) оформляется приказом по согласованию с соответствующим профсоюзом.

4. Не израсходованная по заявлениям работников материальная помощь распределяется «в равных долях» следующим образом:

4.1. между всеми работниками учреждения образования (за исключением руководителя) с изданием соответствующего приказа, подписанного руководителем учреждения образования и согласованного профсоюзом;

4.2. между всеми работниками, в том числе руководителем, руководитель учреждения образования в отношении работников издает соответствующий приказ, подписанный руководителем учреждения образования и согласованный профсоюзом, а в отношении себя, как руководителя, направляет в адрес председателя комитета по образованию Мингорисполкома (для учреждений образования, непосредственно подчиненных комитету), начальника управления по образованию (для руководителей учреждений общего среднего образования):

заявление о выплате материальной помощи в соответствии с положениями коллективного договора учреждения;

копию протокола заседания комиссии по распределению (оказанию) материальной помощи;

копию Положения об оказании материальной помощи.

Решение председателя комитета по образованию Мингорисполкома (для учреждений образования, непосредственно подчиненных комитету), начальника управления по образованию (для руководителей учреждений общего среднего образования) оформляется приказом по согласованию с соответствующим профсоюзом.

 Приложение 6

 к Соглашению

**ПЕРЕЧЕНЬ
работников системы комитета по образованию Мингорисполкома, которым устанавливается ежемесячная надбавка за высокие достижение в труде за профессиональные качества и навыки**

|  |  |
| --- | --- |
| №п/п | Наименование должности |
| 1. | Учителя всех специальностей, в том числе учителя-дефектологи |
| 2. | Преподаватели |
| 3. | Воспитатели, воспитатели дошкольного образования, воспитатели-методисты |
| 4. | Педагоги-организаторы |
| 5. | Педагоги социальные |
| 6. | Методисты |
| 7. | Руководители физического воспитания |
| 8. | Руководители допризывной подготовки |
| 9. | Инструкторы по физической культуре |
| 10. | Музыкальные руководители |
| 11. | Концертмейстеры |
| 12. | Аккомпаниаторы |
| 13. | Педагоги дополнительного образования |
| 14. | Культорганизаторы |
| 15. | Педагоги-психологи |
| 16. | Руководители (директоры, начальники, заведующие) |
| 17. | Заместители руководителей (директоров, начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-методической, воспитательной, учебно-производственной работе, производственному обучению, работе с иностранными обучающимися |
| 18. | Заместители руководителей (директоров, начальников, заведующих) по основной деятельности |
| 19. | Старшие мастера, мастера производственного обучения |
| 20. | Заведующие (начальники): пунктами коррекционно-педагогической помощи, учебно-консультационными пунктами, центрами коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, центрами, управлениями, интернатами при школах, филиалами, отделениями, производственной практикой, учебно-методическими кабинетами, отделами (секторами, лабораториями, кабинетами) по основной деятельности, основными отделами (секторами, лабораториями, кабинетами), производственными (учебно-производственными) мастерскими (кроме учреждений профессионально-технического образования) |
| 21. | Руководители практики |
| 22. | Ректоры |
| 23. | Первые проректоры |
| 24. | Проректоры (кроме проректоров по административно-хозяйственной работе) |
| 25. | Деканы, заместители деканов |
| 26. | Заведующие кафедрами |
| 27. | Начальники и заместители начальников отделов: по воспитательной работе с молодежью, учебно-методических |
| 28. | Специалисты из числа профессорско-преподавательского состава: профессоры, доценты, старшие преподаватели, преподаватели, ассистенты, преподаватели-стажеры |
| 29. | Врачи всех специальностей |
| 30. | Инструкторы-методисты физической реабилитации |
| 31. | Средний медицинский персонал |
| 32. | Младший медицинский персонал |
| 33. | Заведующие библиотеками, библиотекари |
| 34. | Помощники воспитателей |

\*Распространяется на должности с наименованиями «главный», «старший».

Приложение 7

к Соглашению

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**

**категорий работников, которым по условиям производства, время,**

**необходимое для приема пищи, предоставляемое в течение**

**рабочего дня, включается в рабочее время**

 1. Сторож;

 2. Воспитатель дошкольного образования;

 3. Воспитатель;

 4. Учитель;

 5. Учитель-дефектолог;

 6. Руководитель физического воспитания;

 7. Музыкальный руководитель;

 8. Педагог дополнительного образования;

 9. и др. с учетом специфики учреждения образования и штатного расписания организации.

Основание: статья 134 Трудового кодекса Республики Беларусь

 Приложение 8

 к Соглашению

**ПЕРЕЧЕНЬ
должностей педагогических работников, которым производится**

**ежемесячная компенсация расходов на приобретение учебной**

**и методической литературы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Учреждения дошкольного образованияДетские домаУчреждения общего среднего образования, а также структурные подразделения учреждений высшего образования, реализующие образовательные программы общего среднего образованияУчреждения специального образованияУчреждения профессионально-технического образованияСпециальные учебно-воспитательные учрежденияСпециальные лечебно-воспитательные учрежденияУчреждения дополнительного образования детей и молодежиВоспитательно-оздоровительные учреждения образования | Учителя всех специальностей, включая учителей-дефектологовПреподавателиПедагоги-организаторыПедагоги-психологиПедагоги социальныеМетодистыРуководители физического воспитанияИнструкторы по физкультуреКульторганизаторыАккомпаниаторыКонцертмейстерыМузыкальные руководителиПедагог дополнительного образованияРуководители (директора, заведующие, начальники) учреждений (филиалов) и их заместители по учебной (учебно-воспитательной), учебно-методической, воспитательной работеЗаместители директоров по учебно-производственной работеЗаместители директоров по производственному обучениюЗаместители директоров по режимуЗаведующие отделениямиЗаведующие отделами (секторами, лабораториями, кабинетами) по основной деятельности, заведующие отделением по профилю (направлению деятельности) дополнительного образованияЗаведующие: учебно-производственной (производственной) мастерской, лабораторией учебно-консультационным пунктомобщежитием (учреждений общего среднего и специального образования)Мастера (старшие мастера) производственного обучения учреждения образования |
| 2 | Учреждения дошкольного образованияДетские домаДома ребенкаУчреждения общего среднего образованияСпециальные школы закрытого типаСпециальные лечебно-воспитательные школы закрытого типаУчреждения специального образования (кроме центров коррекционно-развивающего обучения и реабилитации) | Воспитатели (воспитатели-методисты)Воспитатели дошкольного образования |

Основание: постановление Министерства образования Республики Беларусь

 от 19.10.2011г. № 273 (с изменениями и дополнениями)

 Приложение 9

 к Соглашению

**ПЕРЕЧЕНЬ
отдельных категорий педагогических работников, которым**

**устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должностей | Наименование учреждений образования и иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность | Норма часов педагогической нагрузки за ставку |
| в неделю | в год |
| 1 | Учителя | Учреждения общего среднего образования при реализации образовательных программ общего среднего образования, образовательной программы профессиональной подготовки рабочих (служащих);специальные школы закрытого типа;специальные лечебно-воспитательные школы закрытого типа;учреждения специального образования (кроме специальных дошкольных учреждений);образовательно-оздоровительные центры;учреждения высшего образования при реализации образовательной программы среднего образования;детские школы искусств | 20 | – |
| 2 | Учителя-дефектологи | Учреждения специального образования;пункты коррекционно-педагогической помощи;специальные группы, группы интегрированного обучения и воспитания, классы интегрированного обучения и воспитания учреждений дошкольного образования, учреждений общего среднего образования, детских домов;классы интегрированного обучения и воспитания учреждений высшего образования при реализации образовательной программы среднего образования;специальные школы закрытого типа;специальные лечебно-воспитательные школы закрытого типа;иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования, образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью при условии реализации образовательной программы дошкольного образования | 20 | – |
| 3 | Преподаватели | Учреждения профессионально-технического образования;учреждения среднего специального образования;специальные профессионально-технические училища закрытого типа;специальные лечебно-воспитательные профессионально-технические училища закрытого типа;учреждения общего среднего образования при реализации образовательной программы среднего специального образования, обеспечивающей получение квалификации специалиста со средним специальным образованием; учреждения высшего образования при реализации образовательных программ профессионально-технического образования, образовательных программ среднего специального образования;центры повышения квалификации руководящих работников и специалистов;центры подготовки, повышения квалификации и переподготовки рабочих;иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации образовательной программы повышения квалификации рабочих (служащих), образовательной программы переподготовки рабочих (служащих), образовательной программы профессиональной подготовки рабочих (служащих), образовательной программы совершенствования возможностей и способностей личности, образовательной программы обучающих курсов (лекториев, тематических семинаров, практикумов, тренингов, офицерских курсов и иных видов обучающих курсов) | – | 800 |
| 4 | Педагоги дополнительного образования | Учреждения дополнительного образования детей и молодежи;учреждения общего среднего образования;учреждения специального образования;специальные школы закрытого типа;специальные лечебно-воспитательные школы закрытого типа;воспитательно-оздоровительные учреждения образования;социально-педагогические учреждения;учреждения высшего образования при реализации образовательной программы среднего образования;иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, образовательной программы дополнительного образования детей и молодежи | 20 | – |
| 5 | Педагоги дополнительного образования | Учреждения профессионально-технического образования;учреждения среднего специального образования;учреждения высшего образования при реализации образовательных программ (кроме образовательной программы среднего образования);специальные профессионально-технические училища закрытого типа;специальные лечебно-воспитательные профессионально-технические училища закрытого типа | – | 800 |
| 6 | Концертмейстеры и аккомпаниаторы | Учреждения дополнительного образования детей и молодежи;учреждения общего среднего образования при реализации образовательных программ (кроме образовательной программы среднего специального образования, обеспечивающей получение квалификации специалиста со средним специальным образованием);учреждения специального образования;специальные школы закрытого типа;специальные лечебно-воспитательные школы закрытого типа;воспитательно-оздоровительные учреждения образования;социально-педагогические учреждения;учреждения высшего образования при реализации образовательной программы среднего образования;иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, образовательной программы дополнительного образования детей и молодежи | 24 | – |
| 7 | Концертмейстеры и аккомпаниаторы | Учреждения профессионально-технического образования;учреждения среднего специального образования;учреждения высшего образования при реализации образовательных программ, кроме образовательной программы среднего образования;учреждения общего среднего образования при реализации образовательной программы среднего специального образования, обеспечивающей получение квалификации специалиста со средним специальным образованием;специальные профессионально-технические училища закрытого типа;специальные лечебно-воспитательные профессионально-технические училища закрытого типа | – | 960 |
| 8 | Музыкальные руководители | Учреждения дошкольного образования;учреждения общего среднего образования;детские дома;учреждения специального образования;детские реабилитационно-оздоровительные центры;иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации образовательной программы дошкольного образования, а также образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования, образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью при условии реализации образовательной программы дошкольного образования | 24 | – |
| 9 | Культорганизаторы | Учреждения дополнительного образования детей и молодежи;воспитательно-оздоровительные учреждения образования;детские реабилитационно-оздоровительные центры | 24 | – |

Основание: постановление Министерства образования Республики

 Беларусь 05.09.2011 №255 (с изменениями и дополнениями)

Приложение 10

к Соглашению

**ПЕРЕЧЕНЬ
организаций и должностей педагогических работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование организаций | Наименование должностей | Продолжительность основного отпуска (в календарных днях) |
| 1. Учреждения общего среднего образования, учреждения профессионально-технического образования, учреждения среднего специального образования, вспомогательные школы (вспомогательные школы-интернаты), специальные общеобразовательные школы (специальные общеобразовательные школы-интернаты), центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные учебно-воспитательные учреждения, специальные лечебно-воспитательные учреждения, детские школы искусств, учреждение образования «Национальный детский образовательно-оздоровительный центр «Зубренок», учреждение образования «Национальный детский технопарк», государственное учреждение образования «Минский городской образовательно-оздоровительный центр «Лидер», обособленные и структурные подразделения учреждений высшего образования и учреждений дополнительного образования взрослых при реализации образовательных программ среднего образования, профессионально-технического образования и среднего специального образования  | - директора (начальники, заведующие), - заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-методической, учебно-производственной, воспитательной работе, производственному обучению, работе с иностранными учащимися, по спорту, основной деятельности,- заведующие филиалами, общежитиями учреждений общего среднего образования, учебно-консультационными пунктами, отделениями, центром профессиональной и социальной реабилитации детей-инвалидов и детей с особенностями психофизического развития, ресурсным центром, начальники отделов воспитательной работы с молодежью, - преподаватели, учителя, учителя-дефектологи, - руководители физического воспитания, по военно-патриотическому воспитанию, практики, - музыкальные руководители | 56 |
| 2. Санаторные ясли-сады и санаторные детские сады для детей, больных туберкулезом и с риском его развития, страдающих онкологическими заболеваниями, инфицированных вирусом иммунодефицита человека, специальные дошкольные учреждения, дома ребенка, специальные группы и группы интегрированного обучения и воспитания (при реализации образовательных программ специального образования на уровне дошкольного образования), санаторные группы для детей, больных туберкулезом и с риском его развития, страдающих онкологическими заболеваниями, инфицированных вирусом иммунодефицита человека (при реализации образовательной программы дошкольного образования), обособленные и структурные подразделения (при реализации образовательных программ специального образования на уровне дошкольного образования) иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность | - директора, - заместители директоров по учебно-методической, воспитательной работе,- заведующие, - заместители заведующих по основной деятельности, - воспитатели-методисты, - воспитатели дошкольного образования, - руководители физического воспитания, - музыкальные руководители, - учителя-дефектологи | 56 |
| 3. Социально-педагогические учреждения, детские дома семейного типа, приемные семьи | - директора (заведующие), - заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной, учебно-методической, воспитательной работе, по основной деятельности, - заместители директоров по основной деятельности – заведующие детскими социальными приютами, - заведующие отделами (секторами) по основной деятельности, - воспитатели, - музыкальные руководители, - учителя-дефектологи, - родители-воспитатели, приемные родители | 56 |
| 4. Дома-интернаты и специализированные учреждения для детей-инвалидов с особенностями психофизического развития, государственное учреждение «Республиканский реабилитационный центр для детей-инвалидов Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь», обособленные и структурные подразделения организаций здравоохранения для детей с особенностями психофизического развития, психиатрическими, психоневрологическими, онкологическими заболеваниями, больных туберкулезом, а также для больных с острыми нарушениями мозгового кровообращения, нарушениями слуха, голоса и речи, заболеваниями нервной системы и поражением опорно-двигательного аппарата | - заместители директоров по учебно-воспитательной работе, -заведующие отделениями социальной и психологической реабилитации и адаптации, - педагоги дополнительного образования,- музыкальные руководители, -педагоги-психологи, - учителя, воспитатели, - педагоги-организаторы, - педагоги социальные, - учителя-дефектологи | 56 |
| 5. Санаторные школы-интернаты для детей, больных туберкулезом и с риском его развития, вспомогательные школы (вспомогательные школы-интернаты), специальные общеобразовательные школы (специальные общеобразовательные школы-интернаты), центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные дошкольные учреждения, социально-педагогические учреждения, специальные учебно-воспитательные учреждения, специальные лечебно-воспитательные учреждения  | педагоги дополнительного образования | 56 |
| 6. Учреждения общего среднего образования, вспомогательные школы (вспомогательные школы-интернаты), специальные общеобразовательные школы (специальные общеобразовательные школы-интернаты), центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные учебно-воспитательные учреждения, специальные лечебно-воспитательные учреждения, учреждение образования «Национальный детский образовательно-оздоровительный центр «Зубренок», учреждение образования «Национальный детский технопарк», государственное учреждение образования «Минский городской образовательно-оздоровительный центр «Лидер», обособленные и структурные подразделения учреждений высшего образования при реализации образовательной программы среднего образования | воспитатели, воспитатели дошкольного образования | 56 |
| 7. Учреждения образования (кроме учреждений дополнительного образования детей и молодежи, учреждений дополнительного образования взрослых, воспитательно-оздоровительных учреждений образования), учреждение образования «Национальный детский образовательно-оздоровительный центр «Зубренок», учреждение образования «Национальный детский технопарк», государственное учреждение образования «Минский городской образовательно-оздоровительный центр «Лидер», обособленные и структурные подразделения (при реализации образовательной программы дошкольного образования и образовательных программ специального образования на уровне дошкольного образования) иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность | - педагоги-психологи, - педагоги социальные, - педагоги-организаторы, - старшие мастера и мастера производственного обучения учреждений образования | 56 |
| 8. Специализированные учебно-спортивные учреждения, учреждения общего среднего образования | тренеры-преподаватели по спорту | 56 |
| 9. Учреждения дошкольного образования (кроме санаторных яслей-садов и санаторных детских садов, указанных в пункте 3 настоящей графы), учреждения общего среднего образования (при реализации образовательной программы дошкольного образования), обособленные и структурные подразделения (при реализации образовательной программы дошкольного образования) иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность | - заведующие, - заместители заведующих по основной деятельности, - воспитатели-методисты, - воспитатели дошкольного образования, - музыкальные руководители, - руководители физического воспитания | 42 |
| 10. Учреждения профессионально-технического образования, учреждения среднего специального образования, специальные профессионально-технические училища закрытого типа, специальные лечебно-воспитательные профессионально-технические училища закрытого типа, обособленные и структурные подразделения учреждений высшего образования и учреждений дополнительного образования взрослых при реализации образовательных программ профессионально-технического образования и среднего специального образования, учреждение образования «Национальный детский технопарк» | заведующие учебно-методическими кабинетами, лабораториями | 30 |
| 11. Учреждения профессионально-технического образования, учреждения среднего специального образования, учреждения высшего образования | воспитатели | 30 |
| 12. Учреждения образования (кроме учреждений образования, указанных в пункте 6 настоящей графы, а также учреждений дополнительного образования детей и молодежи, воспитательно-оздоровительных учреждений образования), учреждение образования «Национальный детский образовательно-оздоровительный центр «Зубренок», учреждение образования «Национальный детский технопарк», государственное учреждение образования «Минский городской образовательно-оздоровительный центр «Лидер» | - педагоги дополнительного образования, - заведующие отделами (секторами) по основной деятельности | 30 |
| 13. Учреждения образования (кроме учреждений дополнительного образования детей и молодежи, учреждений дополнительного образования взрослых, воспитательно-оздоровительных учреждений образования), учреждение образования «Национальный детский образовательно-оздоровительный центр «Зубренок», учреждение образования «Национальный детский технопарк» | - концертмейстеры, - аккомпаниаторы, - методисты | 30 |

Основание: постановление Совета министров Республики Беларусь 24 января

 2008 г. №100 (с изменениями и дополнениями)

 Приложение 11

 к Соглашению

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками,**

 **с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности**

 1. Заведующий складом;

 2. Старший кладовщик;

 3. Кладовщик;

 4. Кастелянша;

 5. Заведующий хозяйством;

 6. Комендант здания;

 7. Агент по снабжению;

 8. Работы по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в учреждениях дополнительного образования детей и молодежи (центрах, дворцах, детских школах искусств), воспитательно-оздоровительных учреждениях образования (образовательно-оздоровительных центрах и оздоровительных лагерях);

 9. и др. с учетом специфики учреждения образования и штатного расписания организации.

Основание: постановление Совета Министров Республики Беларусь 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, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности».

 Приложение 12

к Соглашению

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА**

**плана мероприятий по охране труда**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п.п. | Наименование (содержаниемероприятий по охране труда) | Стоимость выполнения мероприятий | Сроки выполнения мероприятий | Ответственное лицо за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность мероприятий | Отметка о выполнении |
| планируемая | фактическая |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2013 № 111 «Об утверждении Инструкции о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда»

 2. Рекомендации по улучшению условий труда и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 04.01.2016 №7-1-14/6П

Примечание: 1. План мероприятий по охране труда разрабатывается на срок действия соглашения, коллективного договора. План мероприятий по охране труда включает перечень комплексных инженерно-технических мероприятий, направленных на обеспечение требований безопасности и гигиены труда, приведение санитарно-бытового обеспечения работников до установленных норм, улучшение условий труда и оздоровление работников.

 2. В графе 7 отражается социальная эффективность мероприятия, в том числе численность работников, которым улучшаются условия труда.

 3. каждое выполненное мероприятие, предусмотренное планом, целесообразно принимать комиссией по охране труда (если такая комиссия в установленном порядке создана в организации). При ее отсутствии - комиссией, назначенной приказом нанимателя, с участием представителя первичной профсоюзной организации (уполномоченного лица по охране труда работников).

Приложение 13

к Соглашению

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий рабочих и должностей служащих работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты**

**по установленным нормам**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| п/п | Код профессии, должности поОКРБ 014-2017 | Наименованиепрофессии, должности | Наименованиесредств индивидуальной защиты | Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам | Срок носки в месяцах |
| 1. | 8322-0018331-001 | Водитель автомобиля | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками двупалые | Ми | 1 |
| ***При работе на автобусе и легковом автомобиле выдаются:*** |  |  |
| Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 24 |
| Перчатки хлопчатобумажные | Ми | 6 |
| 2. | 9621-002 | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| 3. | 9613-001 | Дворник | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 2 |
| ***Зимой дополнительно:*** |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн 20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| ***В остальное время года дополнительно:*** |  |  |
| Плащ непромокаемый | Вн | 36 |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| 4. | 5151-010 | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный или вискозно-лавсановый | ЗМи | 12 |
| 5. | 4321-002 | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 3 |
| ***Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:*** |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн 20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| Плащ непромокаемый |  | Дежурный |
| 6. | 9412-002 | Кухонный рабочий | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Передник хлопчатобумажный |  | 6 |
| Ботинки или тапочки кожаные | Ми (З) | 12 (6) |
| Колпак или косынка из хлопчатобумажной ткани |  | 6 |
| Фартук клеенчатый с нагрудником | Вн | 6 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |
| 7. | 9621-006 | Лифтёр | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| 8. | 4132-003 | Оператор ЭВМ (ПЭВМ) | Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани | ЗМи Эс | 18 |
| 9. | 5120-003 | Повар | Халат или костюм хлопчатобумажные | ЗМи | 12 |
| Фартук хлопчатобумажный | Ми | 6 |
| Туфли или тапочки кожаные | Ми, З | 12 |
| Шапочка или косынка хлопчатобумажные |  | 6 |
| 10. | 7119-011 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 1 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |
| Очки защитные | ЗНГ | До износа |
| ***На наружных работах зимой дополнительно:*** |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 11. | 8154-070 | Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды | Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Головной убор из хлопчатобумажной ткани | Вн | 6 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником) |  | Дежурный |
| Тапочки кожаные | Ми | 12 |
| Полусапоги резиновые | В | 12 |
| Перчатки хлопчатобумажные | Ми | До износа |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |
| 12. | 7126-013 | Слесарь-сантехник | ***При выполнении работы по обслуживанию и ремонту санитарно-технических систем и оборудования:*** |  |  |
| Костюм брезентовый или комбинезон из хлопчатобумажной ткани с водоотталкивающей пропиткой | ВуВу | 1812 |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми  | 12 |
| Сапоги резиновые | В | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками |  | 1 |
| Перчатки резиновые | Ми | До износа |
| Противогаз шланговый | Вн | До износа |
| ***На наружных работах дополнительно:*** |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 13. | 7522-017 | Столяр | Костюм вискозно-лавсановый или костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |
| Фартук хлопчатобумажный | Ми | 6 |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 1 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |
| ***На наружные работах зимой дополнительно*** |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн 20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 14. | 5414-008 | Сторож (вахтёр) | Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| ***На наружных работах дополнительно:*** |  |  |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |
| Плащ с капюшоном | Вн | 12 |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн 20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| Рукавицы ватные | Тн | 24 |
| Полушубок |  | Дежурный |
| 15. | 9112-001 | Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 12 |
| Фартук прорезиненный | Вн | Дежурный |
| ***При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:*** |  |  |
| Сапоги резиновые или полусапоги резиновые | В | 12 |
| Перчатки резиновые | Вн (Бм) | До износа |
| 16. | 7412-078 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Костюм хлопчатобумажный или комбинезон хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Галоши диэлектрические | Эн | Дежурные |
| Перчатки диэлектрические | Эн | Дежурные |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 2 |
| Каска защитная | ЗП | 24 |
| ***При выполнении работ на высоте дополнительно****:* |  |  |
| Пояс предохранительный |  | Дежурный |
| 17. | 4411-001 | Архивариус | Халат хлопчатобумажный или халат вискозно-лавсановый | ЗМи | 12 |
| 18. | 4224-003 | Дежурный по общежитию | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| 19. | 4120-001 | Делопроизво-дитель | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 18 |
| 20. | 1324-027 | Заведующий складом | Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |
| Ботинки кожаные или тапочки кожаные | Ми ( З) | 12 (6) |
| Головной убор из хлопчатобумажной ткани |  | 12 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |
| ***При работе в не отапливаемом помещении дополнительно:*** |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 21. | 1219-009 | Заведующий хозяйством | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) | ЗМи | 12 |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |
| ***Зимой на наружных работах дополнительно:*** |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 22. | 1411-003 | Заведующийобщежитием | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке (жилет утеплённый) | Тн | 36 |
| 23. | 2111-005 | Инженер | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| 24. | 2149-022 | Инженер по охране труда | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) | ЗМи | 18 |
| Ботинки кожаные | Ми | 24 |
| ***Зимой на наружных работах дополнительно:*** |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 25. | 2512-001 | Инженер-программист | Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани | ЗМиЭс | 18 |
| 26. | 2152-009 | Инженер-электроник | Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани | ЗМиЭс | 18 |
| 27. | 2151-033 | Инженер-энергетик | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) | ЗМи | 12 |
| ***При работе в подразделениях организации дополнительно:*** |  |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 24 |
| ***Зимой на наружных работах дополнительно:*** |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 28. | 2151-032 | Инженер-электрик | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) | ЗМи | 12 |
| ***При работе в подразделениях организации дополнительно:*** |  |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 24 |
| ***Зимой на наружных работах дополнительно:*** |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 29. | 5151-008 | Комендант | При работе, связанной с загрязнениями, в студенческом общежитии: |  |  |
| Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |
| 30. | 5151-008 | Комендант здания | При работе, связанной с загрязнениями, в студенческом общежитии: |  |  |
| Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |
| 31. | 3111-007 | Лаборант | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | Дежурный |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |
| Очки защитные | ЗНГ | До износа |
| ***При выполнении работ с кислотами дополнительно:*** |  |  |
| Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного |  | 12 |
| Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые | Вн | Дежурные |
| Сапоги резиновые или ботинки кожаные | В, Ми | 12 |
| Противогаз |  | До износа |
| 32. | 1345-016 | Мастер производственного обучения | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 24 |
| ***Зимой на наружных работах дополнительно:*** |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 33. | 1345-016 | Мастер производственного обучения, учитель трудового обучения, постоянно занятые работой в механических, слесарных и столярных мастерских | Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Очки защитные |  | До износа |
| 34. | 2144-054 | Механик | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) | ЗМи | 12 |
| ***При работе в подразделениях организации дополнительно:***  |  |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 24 |
| ***Зимой на наружных работах дополнительно:*** |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 35. | 3111-021 | Техник | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |
| 36. | 1412-015 | Шеф-повар | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Колпак или косынка хлопчатобумажные | Ми | 6 |
| Туфли или тапочки кожаные | Ми, З | 12 |

**Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды административно-управленческому и обслуживающему персоналу детских дошкольных учреждений системы Министерства образования Республики Беларусь**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименованиепрофессии, должности | Наименование санитарно-гигиенической одежды | Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам | Срок носкив месяцах | Количество комплектов |
| 1. | Заведующая детским садом | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 2 |
| 2. | Помощник заведующей по хозяйственной части | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 3 |
| 3. | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 3 |
| Косынка хлопчатобумажная |  | 6 | 3 |
| 4. | Кладовщик | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 4 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 | 2 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | 3 | 2 |
| 5. | Кухонный рабочий | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 4 |
| Передник хлопчатобумажный |  | 6 | 5 |
| Ботинки или тапочки кожаные | Ми (З) | 12 | 2 |
| Колпак или косынка хлопчатобумажные |  | 6 | 4 |
| Фартук клеенчатый с нагрудником | Вн | 6 | 3 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | 3 | 2 |
| ***Зимой дополнительно:*** |  |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей подкладке | Тн | 48 |  |
| 6. | Медицинская сестра | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 4 |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| Шапочка хлопчатобумажная |  | 6 | 4 |
| 7. | Помощник воспитателя | ***Для уборки помещений*** |  |  |  |
| Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 3 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| ***Для раздачи пищи*** |  |  |  |
| Фартук хлопчатобумажный |  | 6 | 3 |
| Косынка хлопчатобумажная |  | 6 | 3 |
| ***Для мойки посуды*** |  |  |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 | 2 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| ***Для уборки туалета*** |  |  |  |
| Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 3 |
| Фартук клеенчатый | Вн | 6 | 2 |
| 8. | Воспитатель-методист | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 2 |
| 9. | Воспитатель | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 3 |
| 10. | Шеф-повар | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 4 |
| Колпак или косынка хлопчатобумажные |  | 6 | 4 |
| Ботинки или тапочки кожаные | Ми (З) | 12 | 2 |
| 11. | Повар | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 4 |
| Передник хлопчатобумажный |  | 6 | 4 |
| Ботинки или тапочки кожаные | Ми (З) | 12 | 2 |
| Колпак хлопчатобумажный |  | 6 | 4 |
| Фартук клеенчатый с нагрудником | Вн | 6 | 2 |

Основание: 1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утверждённые постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики № 110 от 22.09.2006 г. с учетом изменений постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28 сентября 2012 г. № 107

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

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

Примечание:

1. В отдельных случаях наниматель имеет право, исходя из особенностей производства (выполняемых работ), с разрешения территориальных органов и учреждений, осуществляющих государственный санитарный надзор, и Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и по согласованию с первичными профсоюзными организациями или уполномоченными лицами заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренный типовыми нормами, другим с равноценными или более высокими (дополнительными) защитными свойствами и гигиеническими характеристиками. (Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008).

Приложение14 к Соглашению

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий рабочих и должностей служащих работников, занятых на работах с загрязнением кожных покровов, имеющих право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код профессии по ОКРБ 014-2017 | Наименование профессий и должностей работников | Выдаваемое средствои количество |
| 1. | 8322-0018331-001 | Водитель автомобиля | Мыло, 400 гр. |
| 2. | 9613-001 | Дворник | Мыло, 400 гр. |
| 3. | 3111-007 | Лаборант | Мыло, 400 гр. |
| 4. | 4321-002 | Кладовщик | Мыло, 400 гр. |
| 5. | 7119-011 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Мыло, 400 гр. |
| 6. | 7522-017 | Столяр | Мыло, 400 гр. |
| 7. | 7126-013 | Слесарь-сантехник | Мыло, 400 гр. |
| 8. | 9112-001 | Уборщик служебных помещений | Мыло, 400 гр. |
| 9. | 7412-078 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Мыло, 400 гр. |
| 10. | 9412-002 | Кухонный рабочий | Мыло, 400 гр. |
| 11. | 1345-016 | Мастер производственного обучения | Мыло, 400 гр. |
| 12. | 5120-003 | Повар | Мыло, 400 гр. |
| 13. | 1412-015 | Шеф-повар | Мыло, 400 гр. |

Основание: 1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

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

Примечание: 1.Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются работникам из расчета не менее 400 г в месяц; дерматологические средства -не менее 5 грамм для разового нанесения на кожные покровы.

 2.Конкретный перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами, определяется и утверждается нанимателем исходя из характера и видов работ по согласованию с профсоюзом.

 3. При наличии в организациях санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится. Работникам должен быть обеспечен постоянный доступ к смывающим и обезвреживающим средствам. Наниматель компенсирует работникам расходы на приобретение необходимых смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам, если работники вынуждены приобретать их за свой счёт.

 Приложение 15

 к Соглашению

**ПРИМЕРНЫЙ СПИСОК**

**профессий рабочих и должностей служащих работников,**

**подлежащих периодическим медицинским осмотрам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
| 1. | Водитель  | Приложение 1 |  |
| 1.2.5. Смесь углеводородов (К): бензины  | 1 раз в 2 года |
| 5.4. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе продолжительностью более 25 % времени рабочей смены,(класс условий труда 3.1 и выше) | 1 раз в 2 года |
| Приложение 3 |  |
| 30. Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров | 1 раз в год |
| 2. | Грузчик | Приложение 3 |  |
| 20. Работы где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта | 1 раз в год |
| 3. | Дворник(при покосе травы бензокосилкой) | Приложение 11.2.5. Смесь углеводородов (К): бензины  | 1 раз в 2 года |
| 4. | Кастелянша | Приложение 324. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в год |
| 5. | Кладовщик | Приложение 320. Работы в организациях общественного питания, 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 | 1 раз в год |
| 6. | Комендант общежитияВоспитатель  | Приложение 326. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей | 1 раз в год |
| 7. | Кухонный рабочий | Приложение 1  |  |
| 1.2.8.  Дезинфицирующие средства *(А)* (приготовлениеи использование)  | 1 раз в 2 года |
| Приложение 3 |  |
| 20. Работы в организациях общественного питания, 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 | 1 раз в год |
| 8. | Лифтер | Приложение 3 |  |
| 3. Обслуживание лифтов | 1 раз в 2 года |
| 9. | Мастер производственного обучения | Приложение 1 |  |
| 1.2.5. Смесь углеводородов (К): бензины | 1 раз в год |
| Приложение 3 |  |
| 12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции) | 1 раз в 2 года |
| 22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 10. | ПоварШеф-повар | Приложение 3 |  |
| 5.4. Нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше) | 1 раз в 2 года |
| 20. Работы в организациях общественного питания, 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 | 1 раз в год |
| 11. | Помощник воспитателя | Приложение 1  |  |
| 1.2.8.  Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)  | 1 раз в 2 года |
| 5.3. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали) |  |
| Приложение 3 |  |
| 1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в 2 года |
| 22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), связанные с непосредственным обслуживанием детей, | 1 раз в год |
| 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, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 12. | Аппаратчик химводочистки Оператор хлораторной установки | Приложение 11.1.6.галогены: хлор и его соединения | 1 раз в год |
| 13. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 31. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в 2 года |
| 14. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Приложение 11.2.3. Синтетические моющие средства (А)Приложение 324. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в 2 года1 раз в год |
| 15. | Сторож | Приложение 311. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в два года |
| 16. | Уборщик помещений (служебных, производственных) | Приложение 1 1.2.8.  Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование Приложение 31. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в 2 года1 раз в 2 года |
| 17. | Учитель трудового обучения(при наличии квалификации «станочник») | Приложение 312. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках), имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции) | 1 раз в 2 года |
| 18. | Экспедитор | Приложение 320. Работы где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта  | 1 раз в год |
| 19. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Приложение 34. Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока | 1 раз в 2 года |
| 20. | Слесарь-сантехникРабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ) | Приложение 327. Работы на водопроводных сооружениях, связанные с подготовкой питьевой воды и обслуживанием водопроводных сетей | 1 раз в год |
| 21. | Работники учреждений образования (за исключением учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждений, в том числе учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей), учреждений спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей, связанных с непосредственным обслуживанием детей | Приложение 322. 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 |
| 22. | Работники учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждений, в том числе учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | Приложение 323. 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, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 23. | Работники общепита и пищеблоков (шеф-повар, повар, буфетчик и т.д.) | Приложение 320. Работы в организациях общественного питания, 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 | 1 раз в год |
| 24. | Работники гостиниц, общежитий | Приложение 326. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |

Основание: 1. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

 2.Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих» (далее – Постановление №74).

Примечание: 1. Класс условий труда проставляется в соответствии с результатами

аттестации рабочих мест по условиям труда.

2.Пункты приложения 1 Постановления №74 использовать только в случае проведения аттестации рабочих мест по условиям труда для данной профессии.

3.Предварительный медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса.

Периодическиемедосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса. Проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года.

Срок проведения очередного медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

-в случае изменений условий труда работающего

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

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

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

-при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

**Примерный перечень**

**категорий (профессий рабочих и должностей служащих) работников, допуск к работе которых осуществляется после проведения**

**предварительного профилактического наркологического осмотра при поступлении на работу**

1. Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, кассир.
2. Водитель автомобиля (при прохождении медицинского освидетельствования).
3. Воспитатель дошкольного учреждения, помощник воспитателя, няня.
4. Педагог-организатор, педагог-психолог учреждений образования, педагог социальных учреждений образования, мастер производственного обучения.
5. Слесарь-сантехник.
6. Электромонтажник, электромонтер, электрослесарь, выполняющие работы в электроустановках напряжением выше 42 В переменного тока и выше 110 В постоянного тока.
7. Плотник, столяр, кровельщик: по металлическим кровлям, по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов.

Основание: 1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 8.08.2005 г. № 23/243/104 «Об утверждении перечня категорий (профессий и должностей) работников, допуск к работе которых осуществляется после проведения предварительного профилактического наркологического осмотра при поступлении на работу».

Примечание: 1. Конкретный перечень определяется нанимателем исходя из действующего штатного расписания, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем организации.

 Приложение 16

к Соглашению

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий рабочих и должностей служащих работников, имеющих право на бесплатное обеспечение молоком при работе с вредными веществами в**

**профилактических целях**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименованиепрофессий, должностей работников | Вредные вещества, имеющиесяна рабочем месте | Пункт перечнявредных веществ |
| 1. | Машинист (кочегар) котельной | Сернистый ангидрид, окись азота, сажа | п.23, п.26, п.52 |
| 2. | Электрогазосварщик | Сварочные аэрозоли, содержащие марганец, никель, хром и прочее | п. 35 |

Основание: 1.Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

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

Примечание: 1. Молоко выдается работнику при работе с вредными веществами, предусмотренными в перечне вредных веществ, по 0,5 литра за рабочий день (смену) независимо от его продолжительности при фактической занятости работника с вредными веществами не менее продолжительности рабочего дня (смены), установленного законодательством. Не допускается выдача молока за одну или несколько смен вперёд, замена молока товарами и продуктами.

 Приложение 17

 к Соглашению

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД | Код выпуска ЕТКС, ЕКСД | Классусловий труда | Процент от тарифной ставки первого разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу | Численность работающих |
| 1. | 16675Повар |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |  |
| 4. |  |  |  |  |  |

**Размеры доплат по результатам аттестации рабочих мест**

**по условиям труда**

|  |  |
| --- | --- |
| Классы условий труда | Процент от тарифной ставки первого разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу |
| 1 класс (оптимальные условия труда) | 0 |
| 2 класс (допустимые условия труда) | 0 |
| 3 класс (вредные условия труда):3.1 (1 степени)3.2 (2степени)3.3 (3степени)3.4 (4 степени) | 0,100,140,200,25 |
| 4 класс (опасные условия труда) | 0,31 |

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

 2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

 3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22

 февраля 2008г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям

 труда» с изменениями и дополнениями

 4. Постановление Министерства труда и социальной защиты

 Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 35 «Об

 утверждении инструкции по оценке условий труда при

 аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению

 компенсаций по ее результатам» с изменениями и дополнениями.

Примечание: 1.Перечень определяется аттестационной комиссией учреждения образования и приказом руководителя по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда.

 Приложение 18

 к Соглашению

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код профессии рабочего, должности служащего согласно ОКПД | Наименование профессии рабочего, должности служащего | Наименование структурного подразделения | Классусловий труда | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях |
| 1. | 11442 | Водитель автомобиля |  |  |  |
| 2. | 13249 | Кухонный рабочий |  |  |  |
| 3. | 16675 | Повар |  |  |  |
| 4. |  | Врач, средний и младший медицинский персонал специального учреждения образования |  |  |  |
| 5. |  | Помощник воспитателя специального учреждения образования |  |  |  |

**Продолжительность дополнительного отпуска за работу**

**с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости**

**от установленного по результатам аттестации класса (степени)**

**вредности или опасности условии труда**

|  |  |
| --- | --- |
| Гигиеническая классификация условий труда | Классы условий труда |
| 1-й класс -оптимальныеусловия труда | 2-й класс -допустимыеусловия труда | 3-й класс – вредные условия труда | 4-й класс -опасные условиятруда |
| 1-я степень (3.1) | 2-я степень (3.2) | 3-я степень (3.3) | 4-я степень (3.4) |
| Продолжительностьдополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда вкалендарных днях | 0 | 0 | 4 | 7 | 14 | 21 | 28 |

Основание: 1. Статья 157 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

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

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

Примечание: 1.Перечень определяется аттестационной комиссией учреждения образования и приказом руководителя по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

 Приложение 19

 к Соглашению

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работникам по результатам аттестации рабочих мест подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, соответствующие требованиям Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени**

Примечание 1. Дошкольные учреждения для детей, больных туберкулезом, санаторные школы-интернаты, санаторные группы (классы) в учреждениях образования общего типа для детей с заболеваниями туберкулезом и риском его развития.

2. Специальные учреждения образования, специальные классы (группы) в учреждениях образования общего типа для детей с интеллектуальной недостаточностью и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, слепоглухих детей.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии, должности | Производства, цеха | Норма продолжительности рабочей недели(в часах) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Помощник воспитателя | Непосредственно занятые с обучающимися, воспитанниками в организациях | 35 |
| 2. | Средний медицинский персонал | Непосредственно занятые с обучающимися, воспитанниками в организациях | 35 |
| 3. | Уборщик служебных помещений | Непосредственно занятые с обучающимися, воспитанниками в организациях | 35 |
| 4. | Врач-специалист | Непосредственно занятые с обучающимися, воспитанниками в организациях | 35 |

Основание: 1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

 2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

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

 4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 7 июля 2014 г. № 57 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени».

 Приложение 20

 к Соглашению

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**

**структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками**

**для оказания первой помощи при несчастных случаях**

1. Вахты в учебных корпусах.

2. Гараж.

3. Пищеблок.

4. Прачечная.

5. Химические и физические лаборатории.

6. Столярные мастерские.

7. Учебные мастерские.

8. Кабинеты информатики.

9. Спортивные залы.

Основание: 1. п. 64, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70 в редакции постановления 30.09.2011 № 96

 2. СанПиНы, правила по охране труда.

 Приложение 21

 к Соглашению

**Примерный перечень вложений, входящих в аптечку**

**первой медицинской помощи**

**(универсальную)**

|  |  |
| --- | --- |
| Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл) | 1 уп. |
| Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10 | 3 уп. |
| Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.) | 1 уп. |
| Валидол 0,06 № 10 | 1 уп. |
| Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл) | 1 уп. |
| Глицерилтринитрат 0,0005 № 40 | 1 уп. |
| Дротаверин 0,04 № 20 | 1 уп. |
| Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10 | 1 уп. |
| Калия перманганат 5,0 | 1 уп. |
| Лоперамид 0,002 № 10 | 1 уп. |
| Лоратадин 0,01 №10 | 1 уп. |
| Магния сульфат 10,0 | 2 уп. |
| Метамизол натрий 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Натрия гидрокарбонат 20.0 | 1 уп. |
| Нафазолина 0,1% р-р | 1 фл. |
| Парацетамол 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл | 1 фл. |
| Сульфацетамида р-р 30% - 5 мл | 2 уп. |
| Уголь активированный 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Цитрамон 0,5 № 6 | 2 уп. |
| Бинт нестерильный 5 м х 10 см | 2 уп. |
| Бинт стерильный 5 м х 10 см | 1 уп. |
| Вата гигроскопическая 50,0 | 1 уп. |
| Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинская длиной 100 см | 1 шт. |
| Лейкопластырь бактерицидный 4 х 10 см | 2 уп. |
| Напальчник резиновый | 2 шт. |
| Ножницы | 1 шт. |
| Пипетка | 1 шт. |
| Термометр медицинский | 1 шт. |
| Инструкция по применению вложений | 1 шт. |

Основание: 1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 80 от 04.12.2014 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации».

Приложение 22

 к Соглашению

**Перечень**

**должностей служащих (профессий рабочих) учреждений образования,**

**для которых рекомендуется вводить суммированный учет**

**рабочего времени**

|  |  |
| --- | --- |
| Организации | Наименование должности служащих (профессий рабочих) |
| В учреждениях образованияс круглосуточным режимом работы | Воспитатель |
| Помощник воспитателя |
| Медсестра |
| Повар |
| Кухонный рабочий |
| Во всех организациях | Сторож |

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Приложение 23

###  к Соглашению

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**категорий работников, для которых может устанавливаться продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов**

 обеспечивающих пожарную безопасность и (или) охрану объектов

Основание: постановление Совета Министров Республики Беларусь 25 января 2008 г. № 104 «О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников»

Приложение 24

 к Соглашению

 УТВЕРЖДАЮ

Председатель комитета по образованию Мингорисполкома М.С.Киндиренко

 29 июня 2020 года

**Положение**

**о порядке обобщенного учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределения жилых помещений в комитете по образованию Мингорисполкома и непосредственно подчиненных ему организациях**

1. Настоящее Положение о порядке обобщенного учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределения жилых помещений в комитете по образованию Мингорисполкома и непосредственно подчиненным ему организациях (далее - Положение) разработано с целью определения порядка распределения жилых помещений, выделенных для распределения по обобщенному списку граждан, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий в комитете по образованию и непосредственно подчиненных организациях (далее - список).
2. Распределение жилых помещений для работников комитета по образованию Мингорисполкома и непосредственно подчиненных ему организаций осуществляется путем принятия совместного решения коллегии комитета по образованию Мингорисполкома и президиума Минского городского комитета Белорусского профсоюза работников образования и науки.
3. Коллегия комитета по образованию и президиум Минского городского комитета Белорусского профсоюза работников образования и науки при принятии решений о распределении жилых помещений руководствуются жилищным законодательством Республики Беларусь, иными актами законодательства Республики Беларусь и настоящим Положением.
4. Заседание коллегии комитета по образованию Мингорисполкома и президиума Минского городского комитета Белорусского профсоюза работников образования и науки по вопросу распределения квартир считается правомочным при условии присутствия не менее 2/3 членов коллегии и 2/3 членов президиума.
5. Решения коллегии комитета по образованию Мингорисполкома и президиума Минского городского комитета Белорусского профсоюза работников образования и науки принимаются большинством голосов членов коллегии и большинством голосов членов президиума, присутствующих на заседании, открытым голосованием и оформляются протоколом совместного заседания.
6. Организациями, непосредственно подчиненными комитету по образованию Мингорисполкома, в комитет по образованию Мингорисполкома ежегодно до 15 мая предоставляются списки (общий и отдельный) учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Персональную ответственность за достоверность данных, указанных в представленных списках, несут руководители организаций. Представленные списки в комитете по образованию Мингорисполкома обобщаются лицом, ответственным за ведение учета нуждающихся в улучшении жилищных условий. Очередность граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий всех организаций при распределении жилья, определяется по дате принятия их на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы. Обобщенные сведения представляются на заседание коллегии комитета по образованию Мингорисполкома и президиума Минского городского комитета Белорусского профсоюза работников образования и науки для утверждения и последующего распределения жилых помещений в порядке, установленном настоящим Положением, а также нормативными правовыми актами Республики Беларусь. По мере необходимости в обобщенный список могут вноситься изменения и (или) дополнения, утверждаемые на совместном заседании коллегии комитета по образованию Мингорисполкома и президиума Минского городского комитета Белорусского профсоюза работников образования и науки.
7. Распределение жилых помещений в комитете по образованию Мингорисполкома и непосредственно подчиненных ему организациях осуществляется с учетом установленной очередности, исходя из даты постановки на учет по месту работы.
8. В случае отказа работника по какой-либо причине от строительства предложенного ему жилого помещения, он должен предоставить в организацию по месту постановки на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий письменный отказ.

Копия заявления об отказе, заверенная руководителем организации, представляется в комитет по образованию.

При постановке на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий вновь принимаемых на работу граждан в организации, непосредственно подчиненные комитету по образованию, а также в комитет по образованию, руководителям необходимо руководствоваться действующим законодательством.

1. При отказе работников, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, и претендующих согласно очередности на строительство жилья, выделенного в соответствии с п. 7 настоящего Положения, и несоответствия структурного набора выделенных жилых помещений составу семьи следующих за ними очередников, непосредственно подчиненные организацииит информируют об этом комитет по образованию Мингорисполкома, который решает вопрос об их замене с управлением жилищной политики Мингорисполкома.
2. Совместное решение о распределении жилых помещений, выделенных в соответствии с п. 7 настоящего Положения работникам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы принимается администрацией и профсоюзным комитетом комитета по образованию Мингорисполкома, подчиненной организации с последующим направлением списков о выделении жилья для согласования в администрацию района г. Минска по территориальной принадлежности.
3. Протоколы совместных заседаний коллегии комитета по образованию Мингорисполкома и президиума Минского городского комитета Белорусского профсоюза работников образования и науки хранятся у ответственного секретаря коллегии комитета по образованию и заведующего отделом организационной работы Минского городского комитета Белорусского профсоюза работников образования и науки.
4. Распределение жилых помещений, выделенных непосредственно работникам комитета по образованию Мингорисполкома, осуществляется совместным решением профсоюзного комитета и администрации комитета по образованию Мингорисполкома в соответствии с законодательством Республики Беларусь.
5. Распределение жилых помещений, выделенных администрациями районов г. Минска и иными организациями непосредственно работникам организаций, подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома, осуществляется совместным решением администрации и профсоюзного комитета подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома организаций в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО

Постановление президиума

Минского горкома профсоюза

работников образования и науки

25 июня 2020 года № 6/187