

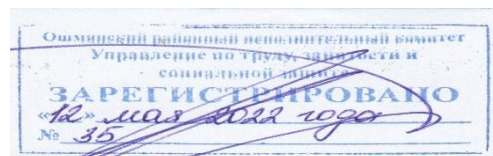
**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ОШМЯНСКОГО
РАЙОННОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

**ОШМЯНСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
БЕЛОРУССКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**



**Соглашение
между управлением образования Ошмянского
районного исполнительного комитета
и Ошмянской районной организацией
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки
на 2022-2025 годы**

**Ошмяны
2022**



СОГЛАШЕНИЕ

между управлением образования Ошмянского районного исполнительного комитета и Ошмянской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Настоящее соглашение (далее – соглашение) заключено между управлением образования Ошмянского райисполкома и Ошмянской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 № 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 – 2024 годы, соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019 – 2025 годы, соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2019 – 2025 годы, соглашением между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы, соглашением между Ошмянским районным исполнительным комитетом, Ошмянской районной общественной организацией «Совет директоров» и Ошмянским районным объединением организаций профсоюзов на 2021-2024 годы.

2. Сторонами соглашения являются управление образования Ошмянского райисполкома (далее – управление образования) и Ошмянская районная организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки в лице его руководящего органа – районного комитета (далее – районный комитет Профсоюза) (далее – стороны).

Управление образования признает районный комитет профсоюза полномочным представителем работников организаций системы образования в соответствии с пунктом 4 соглашения – членов Профсоюза – в коллективных переговорах.

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

4. Соглашение распространяется на нанимателей — организации, подчиненные Министерству, управление образования Ошмянского райисполкома, (далее - управление), нанимателей — организации, подчиненные управлению, на работников вышеперечисленных организаций, управления, — членов Профсоюза.

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

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, соглашения между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, соглашения между Ошмянским районным исполнительным комитетом, Ошмянской районной общественной организацией «Совет директоров» и Ошмянским районным объединением организаций профсоюзов обязательны для исполнения сторонами соглашения.

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

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

Коллективные договоры могут включать дополнительные более высокие социальные нормы и гарантии, в том числе за счет средств, получаемых от приносящей доходы деятельности организаций системы образования, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

Установленные законодательством, соглашением полномочия профсоюзных органов не могут быть уменьшены в локальных правовых

актах. Делегирование полномочий профсоюзных органов является прерогативой соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

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

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

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

Письменное требование одной из сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в соглашение рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на заседании совета по трудовым и социальным вопросам.

Соглашение подписывается представителями сторон после одобрения советом управления образования и президиумом районного комитета Профсоюза.

Принятые изменения и (или) дополнения в соглашение являются его неотъемлемой частью.

7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ, обобщение опыта коллективных договоров организаций системы образования и распространяют положительный опыт этой работы.

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

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

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

10. Порядок ведения переговоров определяется сторонами на совместном заседании представителей сторон.

11. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового соглашения, но не более 3-х 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. Работа сторон строится на основании плана совместной работы управления образования и райкома Профсоюза.

12. Проведение переговоров по заключению коллективных договоров, внесение изменений и (или) дополнений в них не должно превышать двух месяцев со дня принятия соглашения или изменений и (или) дополнений к нему.

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

В случае реорганизации сторон соглашения их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации.

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

14. Контроль за выполнением соглашения осуществляется сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из сторон отчеты о выполнении соглашения рассматриваются на совместном заседании совета управления образования и президиума районного комитета Профсоюза, на заседании районного совета по трудовым и социальным вопросам и доводятся до сведения первичных организаций Профсоюза.

15. Управление образования предоставляет соглашение для регистрации в управление по труду, занятости и социальной защите Ошмянского райисполкома в месячный срок после подписания его сторонами.

16. Стороны доводят текст соглашения, изменения и (или) дополнения в него до организаций, подчиненных Министерству образования, первичных организаций Профсоюза для его реализации.

17. Стороны согласились регулярно освещать на сайтах промежуточные итоговые результаты выполнения Соглашения. Стороны признали необходимым проведение аналогичной работы сторонами местных соглашений, коллективных договоров в системе образования.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА.

18. Управление образования обязуется:

18.1. Вносить предложения по совершенствованию типовых штатов и нормативов численности учреждений дошкольного образования.

18.2. Проводить работу с учреждениями образования районного подчинения:

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

18.2.2. проводить совещания по вопросам оплаты труда работников отрасли с участием представителей районного комитета Профсоюза.

18.3. Направлять предложения и поддерживать инициативы Министерства образования по внесению в квалификационные характеристики педагогических работников изменения в части уточнения квалификационных требований к лицам для занятия должностей педагогических работников.

18.4. Разработать рекомендации по табелированию учета рабочего времени педагогических работников.

19. Районный комитет Профсоюза обязуется:

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

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

19.3. По мере необходимости давать разъяснения на страницах газет по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до комитетов Профсоюза.

19.4. Поддерживать инициативы Профсоюза в части требований по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

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

19.6. Консультировать работников организаций системы образования по вопросам нормирования и оплаты труда.

20. Управление образования и райком Профсоюза обязуются:

20.1. Добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

20.1.1. поэтапного повышения размера оплаты труда отдельных категорий работников в целях обеспечения к 2025 году соотношения

заработной платы со среднереспубликанским уровнем: педагогических работников – до 100 процентов, учителей – до 106 процентов;

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

20.1.3. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы Министерства образования;

20.1.4. увеличения нормативов выделения бюджетных средств на заработную плату, стимулирующие и компенсирующие выплаты, оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление;

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

20.1.6. снижения документооборота;

20.1.7. сохранение 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;

20.1.8. 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;

20.1.9. внесения изменений в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) в размере 100% установленного ему оклада надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности.

20.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы и среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников в организациях системы образования районного подчинения. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

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

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказания материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

21.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего и компенсирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем по согласованию с комитетом Профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции) организации или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

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

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

При решении вопросов материального стимулирования труда учитывается наличие у педагогического работника классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно - воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором.

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

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

Рекомендовать нанимателям в коллективных договорах учреждений образования устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель

Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь и другие.

21.3. Материальное стимулирование труда руководителей организаций системы образования осуществляется управлением образования по согласованию с районным комитетом Профсоюза, в соответствии с Положениями, разработанными сторонами.

21.4. Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.), а также назначенных начальником управления образования на период вакансии, производится на основании приказа по учреждению образования, согласованного с профсоюзным комитетом учреждения образования и начальником управления образования.

21.5. Материальная помощь руководителям учреждений образования оказывается в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи, являющимися приложениями к коллективным договорам учреждений по заявлению руководителя, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения образования, с разрешения руководителя вышестоящего органа управления образованием.

21.6. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление, определяемых коллективным договором, дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам организаций системы Министерства образования за счёт внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом Профсоюза.

21.7. Размер средств, направляемых на стимулирование труда, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств доводится бухгалтерскими службами до сведения руководителей и комитетов Профсоюза организаций системы Министерства.

21.8. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности в части реализации содержания программы, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится нанимателем организации образования по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

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

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

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

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

21.9. Педагогическим работникам, которым устанавливается педагогическая нагрузка на ставку (учителям, педагогам дополнительного образования и др.), имеющим нагрузку не более 1,25 ставки, предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее – методический день). Порядок использования методического дня определяется коллективным договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка.

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

21.11. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) при наличии финансовой возможности оплата производится в размере 100% установленного оклада в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработная плата выплачивается им в полном объеме.

21.12. Рекомендовать нанимателям организаций системы образования устанавливать дополнительные меры стимулирования, в том числе повышение тарифной ставки (оклада) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых

работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

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

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

21.14. Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные соглашением и коллективным договором, но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь. 25 числа – аванс и 12 числа – зарплата за предыдущий месяц.

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

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

21.15. 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 отпуска, он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

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

21.17. Перечень должностей и профессий работников учреждения образования и конкретные размеры доплат за особые условия труда работникам бюджетных организаций сферы образования, родителям-воспитателям, приемным родителям регулируются Положением о других стимулирующих и компенсирующих выплатах, а руководителям учреждений образования –соответствующим Положением, разработанным вышестоящим органом управления образованием.

21.18. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни, в том числе к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной

инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа руководителя организации системы образования, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

21.19. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируется инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования). Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы образования (медицинские работники, работники культуры, физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

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

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

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

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

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

На период отсутствия учителей, учителей-дефектологов, преподавателей, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, аккомпаниаторов, музыкальных руководителей, культорганизаторов по причине командировки, болезни, направления на повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

21.23. Рекомендовать нанимателям и профсоюзным комитетам постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для реагирования и исправления ситуации.

21.24. Графики отпусков в организациях образования утверждаются нанимателями по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза не позднее 5 января текущего года.

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

21.26. Рекомендовать руководителям организаций системы образования:

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

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

21.27. Предусматривать в коллективных договорах:

- перечень должностей служащих, профессий рабочих, которым по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места приема пищи;

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

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

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

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

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

22. Управление образования обязуется:

22.1. Проводить консультации для руководителей организаций системы образования по вопросам законодательства о труде, заключения коллективных договоров.

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

22.3. При подготовке правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников отрасли образования, предоставлять возможность райкому Профсоюза принимать участие в разработке проектов указанных актов.

22.4. Предоставлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для согласования с райкомом Профсоюза) проекты правовых актов, вносимых управлением образования и ведомственных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения соглашения.

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

23. Районный комитет Профсоюза обязуется:

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

23.2. Организовывать и координировать работу общественных комиссий по охране труда и по соблюдению законодательства о труде Профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда в организациях системы образования. При необходимости информировать управление образования Ошмянского райисполкома, нанимателей об итогах мониторингов. Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, охране труда совместно с управлением образования.

23.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.

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

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

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

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников организаций

системы образования, принимаются управлением образования и нанимателями (уполномоченными должностными лицами нанимателя) организаций системы образования по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза.

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

24.3. Систематически проводить встречи представителей Профсоюза с педагогическими работниками по вопросам реализации законодательства о труде, об охране труда, социальном партнерстве в системе образования. Обеспечивать оперативное информирование работников организаций системы Министерства о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

24.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников в организациях системы образования по предложению сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях коллегиальных органов с участием представителей другой стороны.

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

24.5. 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 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.

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в организациях системы образования комиссии по трудовым спорам.

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

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

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования; в вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в учреждениях образования, предоставлять оплачиваемые отпуска на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214 – 216 и 211 Трудового кодекса Республики Беларусь.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса.

При отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора нанимателя с работниками, обучающимся не в педагогических учебных

заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

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

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

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

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

- работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;
- необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;
- необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;
- смерть члена семьи, близкого родственника;
- бракосочетания самого работника, его детей, внуков;
- рождение детей, внуков;
- иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах.

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

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

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

24.12. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального

статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой стороны.

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

24.14. Порядок применения поощрений определяется в коллективном договоре организаций.

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

Работникам, награжденным Грамотой Министерства образования Республики Беларусь, выплачивается единовременная денежная премия в размере не менее трех базовых величин; Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – не менее пяти базовых величин в соответствии с положением о материальном стимулировании труда коллективов учреждений и организаций.

24.15. По письменной просьбе учителя (преподавателя) учреждения общего среднего образования по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективных договорах, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

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

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

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

24.18. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного

отпуска за ненормированный рабочий день в организациях системы Министерства, являющихся бюджетными организациями, определяются приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

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

В организациях системы образования, 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.

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

Предоставлять отпуск данной категории работников на период сдачи экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах продолжительностью, указанной в ст. 216 Трудового кодекса в соответствии с документами из учреждения получения образования, на условиях предусмотренных в коллективном договоре учреждения.

24.20. Выделять работникам образования по необходимости (свадьба, похороны, экскурсии и другие причины) имеющийся в управлении образования автотранспорт для работников системы образования по их заявлению с разрешения начальника управления образования. Работникам учреждений образования оплачивать только расходы за топливо без учёта платы за аренду.

24.21. Педагогические работники, а также работники обучающиеся заочно в высших учебных заведениях и которым оплачиваются сессии, должны отработать 2 года после окончания ВУЗов по месту работы.

24.22. Работники учреждений образования могут пользоваться услугами школьных столовых для осуществления собственного питания. В меню для работников также включаются продукты питания, полученные с пришкольных участков и подсобных хозяйств учреждений образования.

24.23. Предоставлять работникам системы образования помещения столовых учреждений образования для проведения свадеб, юбилейных дат, дней рождения, профессиональных праздников и др. в соответствии с условиями коллективного договора.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

25. Управление образования обязуется:

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

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

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

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

26. Районный комитет Профсоюза обязуется:

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

26.2. 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 другой местности, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

26.3. Добиваться включения в коллективные договоры условий и порядка расторжения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 28.1 настоящего соглашения.

27. Стороны обязуются добиваться:

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

27.2. Добиваться включения в коллективные договоры условий и порядка расторжения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 31.1 настоящего Соглашения.

28. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

28.2. 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, ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах) работникам, в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

- получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;
- разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;
- являющимися единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- имеющим более длительный непрерывный стаж работы в данном учреждении, организации (срок определяется коллективным договором);
- членам комиссий по трудовым спорам;
- работникам 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 Министерства образования специальностям;

-другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы Министерства образования.

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

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

с двумя работниками из одной семьи;

с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;

с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, — до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования — до достижения 21 года;

с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;

с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве»;

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

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

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

родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

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

одиноких граждан, усыновивших детей.

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

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

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

28.6. Сохранять за работниками, уволенными по сокращению численности или штата работников, право пользования находящимися в ведении организации детскими дошкольными учреждениями до достижения детей работников школьного возраста, а медицинскими и оздоровительными услугами – до трудоустройства на новое место работы, но не более года.

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

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

28.9. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на

неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

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

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

28.12. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия:

- предпенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту;
- пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем до окончания обучения.

28.13. Заключение контрактов с работниками, членами Профсоюза организаций системы образования, производится при участии представителей Профсоюза на условиях, предусмотренных коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

28.18. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (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 двухнедельного среднего заработка при наличии средств, если это предусмотрено коллективным договором.

28.19. 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 Министерства.

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

28.20. 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.

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

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

состояние здоровья;

поступление на военную службу по контракту;

назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

избрание на выборную должность;

переезд в другую местность;

- уход за больными (инвалидами) родственниками;
- уход за детьми в возрасте до 14 лет;
- изменение семейного положения;

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

- пенсионный возраст;

перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования;

другие случаи, предусмотренные коллективным договором.

28.23. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, наниматель с согласия работников и уведомления комитета Профсоюза может перевести работников на неполное рабочее время.

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

28.27. 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.

28.28. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе с учетом ч.2 статьи 128 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

5. ОХРАНА ТРУДА.

29. Управление образования обязуется:

29.1. Ежегодно подводить итоги работы управления образования, организаций системы образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать районный комитет Профсоюза.

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

30. Районный комитет Профсоюза обязуется:

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

30.2. Ежегодно подводить итоги районного этапа смотра-конкурса на лучшее проведение профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства по охране труда, представлять лучшие первичные профсоюзные организации для участия в областном отраслевом этапе смотра-конкурса.

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

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

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

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

30.7. Обеспечить выполнение плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1

«О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

30.8. Оказывать бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда.

31. Стороны пришли к соглашению:

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

31.2. Совместными усилиями проводить обучение и проверку знаний членов постоянно действующих комиссий для проверки знаний по вопросам охраны труда учреждений образования в управлении образования.

31.3. В целях обучения работников организаций системы образования, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по оборудованию кабинетов по охране труда, созданию в районе базовых (опорных) организаций по охране труда, продвижению концепции «нулевого травматизма», по осуществлению деятельности общественных инспекторов по охране труда (созданию им необходимых условий и стимулов), их действенному и результативному взаимодействию со службой охраны труда, руководителями.

31.4. Проводить совместные семинары по охране труда представителей управления образования, районного комитета Профсоюза на базе учреждений образования и первичных профсоюзных организаций, ставших победителями районного, областного и (или) республиканского смотров-конкурсов по охране труда, базовых (опорных) организаций по охране труда.

31.5. Постоянно осуществлять контроль за:

31.5.1 предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

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

31.5.3. созданием условий для питания работников через школьные столовые, пищеблоки учреждений дошкольного образования, комнаты для приема пищи;

31.5.4. оборудованием санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева, работающих на открытом воздухе.

31.6. Контролировать проведение нанимателями обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в организациях системы образования в соответствии с Указом

Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

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

31.8. Нанимателям:

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

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

31.8.3. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, подлежащих специальному расследованию, незамедлительно извещать районный комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда областного комитета Профсоюза;

31.8.4. предусматривать в смете расходов организаций системы образования и выделять средства на реализацию мероприятий по охране труда;

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

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

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

Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

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

Указанные выплаты в организациях, финансируемых из бюджета, производятся за счет внебюджетных средств.

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

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

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

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

Наниматели вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и

заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников;

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

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка;

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

31.8.8. обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотапливаемых помещениях, перерывы для обогрева не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

31.8.9. назначать ответственных за электрохозяйство в строгом соответствии с Техническим кодексом установившейся практики (ТКП 181-2009) «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей» (ПТЭЭП), утв. пост. Министерства энергетики Республики Беларусь 20.05.2009, из числа лиц электротехнического персонала с группой по электробезопасности не ниже IV. При отсутствии в штатном расписании учреждения, организации таких лиц заключать договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией;

31.8.10. предусматривать создание условий для обеспечения работников горячим питанием и удешевления его стоимости, назначать ответственных из числа администрации за обеспечение работников организации, учреждения горячим питанием;

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

31.8.12. обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в периодическом контроле за соблюдением работниками требований по охране труда;

31.8.13. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 10% оклада из средств, предусмотренных на надбавки за высокие достижения в труде.

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

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

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

32. Управление образования обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования;

33. Райком Профсоюза обязуется:

33.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организаций системы образования и информировать управление образования.

33.2. Ежегодно анализировать итоги оздоровления и санаторно-курортного лечения работников организаций системы образования, их детей и информировать управление образования.

33.3. Оказывать содействие организациям системы образования в отводе земли для создания организаций застройщиков с целью улучшения жилищных условий работников.

33.4. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников организаций системы Министерства образования, в том числе на базе организаций УП "Белпрофсоюзкурорт" и ТЭУП "Беларустурист", добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей.

34. Стороны обязуются добиваться:

- улучшения жилищных условий работников отрасли, состоящих на учете по месту работы;

- выделения построенного в агрогородках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах;

- совместно с Министерством образования и Профсоюзом поэтапного увеличения доли расходов финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Представители комитетов Профсоюза включаются в составы создаваемых в организациях системы образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников. Представители комитетов Профсоюза для включения в составы комиссий и иных целей делегируются соответствующими профсоюзными органами.

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

35.3. Руководители организаций профессионального образования совместно с комитетами Профсоюза не реже одного раза в год анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.

35.4. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников организаций системы образования.

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

35.6. Наниматели в соответствии с коллективным договором 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 Министерства в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

35.7. Производить компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок в оздоровительные лагеря из средств, предусмотренных на оказание материальной помощи согласно

коллективным договорам; из профсоюзного бюджета - при наличии средств.

35.8. Содействовать организации работы совета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, при наличии средств финансировать проведение их мероприятий, приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в проводимых в соответствующих организациях системы образования и Профсоюза воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

35.9. Координировать ведение организациями системы образования и организационными структурами оного Профсоюза совместного учета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказания им необходимой помощи.

35.10. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и 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 из числа старшеклассников.

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

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

35.13. Рекомендовать нанимателям осуществлять подвоз работников учреждений образования на работу и обратно школьными автобусами при наличии в них свободных мест.

35.14. Принимать меры по оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включать представителей Профсоюза.

35.15. Содействовать выделению из местного бюджета дополнительных средств на выплаты социального характера работникам организаций системы образования из числа молодых специалистов (оказание материальной помощи, в том числе на обустройство, наем и благоустройство жилья, установление доплат и надбавок и др.).

35.18. Рекомендовать организациям системы образования и комитетам Профсоюза содействовать:

35.18.1. выделению работникам организаций системы образования из числа молодых специалистов мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей;

35.18.2. предоставлению дополнительных мер поддержки, оказанию материальной помощи им на обустройство;

35.18.3. поощрять молодых специалистов, добившихся высоких результатов и активно участвующих в общественной жизни коллектива.

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

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

36. Управление образования обязуется:

36.1. Предоставлять районному комитету Профсоюза информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников организаций системы образования.

36.2. Рассматривать по представлению районного комитета Профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам мониторингов, проведенных профсоюзными органами. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

37. Районный комитет Профсоюза обязуется:

37.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации соглашения.

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

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в учреждениях образования.

38.2. Использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности сторон по выполнению соглашения, содействовать созданию в организациях системы образования условий для обеспечения гласности в деятельности комитетов Профсоюза.

Руководителям организаций системы образования обеспечивать предоставление профсоюзным органам для осуществления их уставной

деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

38.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства образования и Профсоюз, областного управления образования и обкома Профсоюза, управления образования и райкома Профсоюза с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

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

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

38.6. Совместно решать вопросы поощрения наградами Министерства образования профсоюзных активистов и работников. Согласовывать поощрение профсоюзных работников наградами Министерства образования.

38.7. 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 %, а председателям первичных профсоюзных организаций, 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.

38.8. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 года № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом 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.

38.9. Установить, что материальные условия для деятельности профсоюзных комитетов и райкома Профсоюза обеспечивают наниматели учреждений образования и управление образования, а именно: бесплатное предоставление и содержание помещения, аренда, коммунальные услуги, услуги оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, электронной почты, интернета, в необходимых случаях транспортных средств и др. в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 “О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом”.

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

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

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

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42

Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

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

38.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте ~~45.10~~ **38.10** настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза;

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

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

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

8. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций системы образования проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами Профсоюза с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

39.2. Изменение подчиненности и отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускается с уведомлением соответствующего комитета Профсоюза.

40. Районный комитет Профсоюза обязуется:

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

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

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

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

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

42. Управление образования и районный комитет Профсоюза обязуются в процессе осуществления контроля за деятельностью организаций системы образования анализировать ход выполнения соглашения.

43. Районный комитет Профсоюза обязуется:

43.1. Изучать практику социального партнерства в учреждениях образования, реализацию соглашения через коллективные договоры. Анализировать проекты коллективных договоров между администрациями и профсоюзными комитетами учреждений образования, изменений и дополнений в них на соответствие настоящему соглашению.

43.2. Периодически проводить прямые линии по вопросам реализации соглашения в педагогических, профсоюзных и местных изданиях.

44. Стороны пришли к соглашению:

44.1. Контроль за ходом выполнения соглашения и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет совет по трудовым и социальным вопросам, созданный сторонами для ведения переговоров и разработки соглашения, которому сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итоги выполнения Соглашения, внесение изменений в него рассматриваются на совместном заседании Коллегии управления образования и Президиума районного комитета Профсоюза.

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

Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и локальных

правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

Представления сторон о недостатках в выполнении соглашения рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме. Рекомендовать нанимателям осуществлять аналогичный по отношению к профкомам первичных профсоюзных организаций порядок предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, правовых и локальных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников образования.

44.3. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств соглашения либо уклоняющимся от участия в переговорах.

44.4. 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.

44.5. Считать соглашение основой для заключения коллективных договоров.

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

Проекты соглашений, коллективных договоров, изменений в них направляются до их подписания Сторонами в вышестоящую соответствующую организационную структуру Профсоюза в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

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

44.6.1. режим работы учреждения;

44.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки педработников;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

44.6.12. перечень работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени;

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

44.6.14. план мероприятий по охране труда;

44.6.15. перечень профессий рабочих и должностей служащих работников, которые имеют право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами;

44.6.16. перечень профессий рабочих и должностей служащих на бесплатное получение спецодежды, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты;

44.6.17. перечень профессий и должностей работников, на период отпусков которых требуется замена;

44.6.18. список профессий рабочих и должностей служащих работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам;

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

44.6.20. перечень помещений, которые оснащаются аптечками первой помощи при несчастных случаях;

44.6.21. список профессий и должностей работников, подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации;

44.6.22. перечень профессий, должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателями могут заключаться

письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности;

44.6.23. случаи расторжения трудового договора, контракта по инициативе нанимателя с согласия или предварительного уведомления соответствующего комитета Профсоюза;

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

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

44.6.26. случаи, указанные в подпункте 28.24 настоящего Соглашения, и иные, при которых наниматель по просьбе работника расторгает контракт досрочно;

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

44.6.28. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

44.6.29. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

44.6.30. правовые гарантии деятельности Профсоюза и профсоюзного актива;

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

44.6.32. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов по форме: _____% на расчетный счет профкома (райгоркома) № _____ в отделении банка; _____% на расчетный счет обкома Профсоюза № _____ в _____ отделении банка;

44.6.33. персональный состав комиссий по трудовым спорам на случай возникновения коллективных и индивидуальных трудовых споров;

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

44.6.35. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

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

44.6.37. перечень категорий работников, которым при равной

производительности труда и квалификации отдается преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

44.6.49. порядок изменения существенных условий труда;

44.6.50. сохранение гарантий, предусмотренных для работников организации коллективными договорами, освобожденным от основной

работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в организации.

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

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

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

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

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

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

Работникам организации, не являющихся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы. Защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые профсоюзом.

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

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

Руководитель и председатель первичной профсоюзной отчитываются в выполнении коллективного договора на профсоюзном собрании коллектива работников не реже 2-х раз в год.

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

Представления о нарушении условий коллективного договора сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы сторон, которые должны информировать соответствующую сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

Начальник
управления образования
Ошмянского районного
исполнительного комитета

С.Н.Барковская

Председатель
Ошмянской районной
организации Белорусского
профессионального союза
работников образования и науки

А.К.Дервис