

СОГЛАШЕНИЕ

между управлением образования Гродненского районного исполнительного комитета и Гродненской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы

1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено между управлением образования Гродненского районного исполнительного комитета и Гродненской 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 – 2021 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, Соглашением между главным управлением образования Гродненского облисполкома и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашением между управлением образования Гродненского районного исполнительного комитета и Гродненской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашением между Гродненским районным исполнительным комитетом, представителем нанимателей, Советом сельскохозяйственных кооперативов, Гродненским районным объединением профсоюзов на 2018 – 2021 годы.

2. Сторонами Соглашения являются управление образования Гродненского райисполкома (далее – управление образования) и Гродненская 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 отраслевого 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 2019-2022 годы.

4. Соглашение распространяется на нанимателей – организации, подчиненные Министерству образования (далее – Министерство), структурные подразделения местных исполнительных и распорядительных органов, осуществляющие государственно-властные полномочия в сфере образования (далее – управление образования районного исполнительного комитета, а также нанимателей – организации, подчиненные указанным структурным подразделениям (далее – система образования), входящих в состав Белорусского профессионального союза работников образования и науки, а также работников организаций системы образования – членов отраслевого профсоюза.

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

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, Соглашением между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашения между Гродненским районным исполнительным комитетом, представителем нанимателей, Советом сельскохозяйственных кооперативов и Гродненским районным объединением 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, в том числе за счет средств, получаемых от приносящей доходы деятельности организаций системы образования, местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

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

Организации системы образования при принятии локальных нормативных 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 Коллегией управления образования и Президиумом районного комитета профсоюза.

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

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

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

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

10. 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.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании представителей Сторон.

12. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более 3-х лет.

Стороны совместно реализуют Соглашение в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании согласованного плана совместной работы управления образования и райкома профсоюза.

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

14. 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, нарушения законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на совместном заседании Коллегии управления образования и Президиума районного комитета профсоюза, на заседании районного Совета по трудовым и социальным вопросам и доводятся до сведения учреждений образования, организаций системы образования, и первичных организаций отраслевого профсоюза.

16. Управление образования представляет Соглашение для регистрации в Управление по труду, занятости и социальной защите Гродненского райисполкома в месячный срок после подписания его сторонами.

17. Стороны доводят текст Соглашения, изменения и (или) дополнения в него до организаций, подчиненных Министерству, первичных организаций отраслевого профсоюза для его реализации.

18. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на сайте промежуточные итоговые результаты выполнения Соглашения.

Стороны признали необходимым проведение аналогичной работы сторонами, коллективных договоров в системе образования.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

21. Управление обязуется:

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

21.2. Проводить работу с организациями образования районного подчинения:

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

21.2.2. по мере необходимости направлять разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников отрасли образования;

21.2.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников отрасли образования с участием представителей областного, районного комитетов профсоюза.

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

21.4. Поддерживать инициативу главного управления образования по разработке рекомендаций по табелированию учета рабочего времени педагогических работников, работающих на ставку.

22. Районный комитет профсоюза обязуется:

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

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

22.3. 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 отраслевого профсоюза.

22.4. Поддерживать инициативы Центрального комитета профсоюза в части требований по пересмотру тарифной ставки первого разряда с учетом изменения размера минимальной заработной платы.

22.5. 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 управление, организации системы образования.

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

23. Управление образования и райком профсоюза обязуются:

23.1. Поддерживать инициативы Министерства образования Республики Беларусь и Центрального комитета профсоюза по повышению статуса работников отрасли, в том числе в части:

23.1.1. поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников к уровню среднемесячной заработной платы работников в республике;

23.1.2. повышения заработной платы работников организаций системы Министерства, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации

бюджетных расходов;

23.1.3. установления надбавок педагогическим работникам, внедрения нормативного финансирования в учреждениях образования;

23.1.4. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы Министерства;

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

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

23.1.7. снижения документооборота;

23.1.8. 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;

23.1.9. 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;

23.1.10. 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% ставки (оклада).

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

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

24. Стороны пришли к соглашению:

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

24.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, надбавок педагогическим работникам оказания материальной помощи работникам,

устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются нанимателем по согласованию с комитетом профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции) организации или уполномоченным им профсоюзным органом и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

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

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, в организациях системы образования необходимо 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 отраслевого 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 вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

24.3. Материальное стимулирование труда руководителей организаций образования осуществляется по согласованию с райкомом отраслевого профсоюза, в которых эти руководители состоят на профсоюзном учете.

Установление надбавок производится на основе Положений, разработанных управлением образования по согласованию с районным комитетом профсоюза, которые являются неотъемлемой частью Соглашения, заключенного между ними.

Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.), а

также назначенных вышестоящим органом на период вакансии производится на основании приказа по учреждению образования, согласованного с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза и управлением образования.

24.4. Материальную помощь руководителям учреждений образования оказывать один раз в год в размере 60% оклада, как правило, при уходе в отпуск, на оздоровление, в остальных случаях на условиях, установленных коллективным договором учреждения (на общих основаниях) по заявлению руководителя, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения образования, с разрешения руководителя вышестоящего органа управления образованием.

24.5. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором, соглашением дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам организаций системы Министерства образования за счет внебюджетных средств от приносящей деятельности, осуществляется по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

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

24.7. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится нанимателем 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.

24.8. 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.

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

24.10. 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.

24.11. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом «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.

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

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

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

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

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

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

24.15. Конкретные размеры повышения тарифных ставок (окладов) работников специальных (с особым режимом) организаций системы образования (подразделений) регулируются коллективными договорами, а их руководителей – устанавливаются управлением образования районного исполнительного комитета, по согласованию с районным комитетом профсоюза.

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

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

24.17. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных коллективными договорами, 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.

24.18. 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.

24.19. 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.

24.20. 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, культурных организаторов, по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения 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.

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

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

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

24.24. Рекомендовать руководителям организаций системы Министерства:

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

24.24.2. 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.

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

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

24.27. 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).

3.ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

25. Управление образования обязуется:

25.1. Проводить консультации для руководителей организаций системы образования по вопросам законодательства о труде, заключение коллективных договоров. Включать соответствующие темы в учебные планы и программы курсов повышения квалификации.

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

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

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

26. Районный комитет профсоюза обязуется:

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

Проводить вышеуказанные мероприятия в отношении организаций образования – участников пилотного проекта, направленного на совершенствование механизма бюджетного финансирования.

26.2. Организовывать и координировать работу общественных инспекторов по охране труда, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда в организациях системы образования. При необходимости информировать управление образования Гродненского райисполкома, нанимателей об итогах проверок.

26.3. 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.

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

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

27. Стороны пришли к соглашению:

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

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

27.3. Систематически проводить встречи профсоюзных кадров с педагогическими работниками в государственных учреждениях образования, по проблемам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве в системе образования.

Обеспечивать доведение оперативной информации о принимаемых мерах по улучшению социально-экономического положения организаций системы образования.

27.4. Не реже одного раза в год проводить совместные проверки, мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том

числе в части аттестации педагогических работников, в организациях системы образования по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях Президиума районного комитета профсоюза с участием соответствующих служб управления образования.

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

27.5. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объёма педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза.

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

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

27.6. 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.

27.7. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования, профессионально – технического 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 Трудового кодекса.

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.

27.8. 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

27.9. 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.

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

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

работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерть члена семьи, близкого родственника;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков;

рождение детей, внуков;

иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах.

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 с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных коллективным

договором с указанием источников финансирования (от приносящей доходы деятельности).

27.12. 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.

27.13. 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.

27.14. 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.

27.15. 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).

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

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

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

27.18. 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 Министерства, 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 Министерства, 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.

27.19. 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.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

28. Управление образования обязуется:

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

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

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

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

Рекомендовать нанимателям предусматривать в коллективных договорах аналогичный порядок уведомления соответствующих комитетов отраслевого профсоюза, выработки мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

29. Районный комитет профсоюза обязуется:

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

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

29.3. Рекомендовать создание в организационных структурах отраслевого профсоюза фондов солидарности для оказания помощи, нуждающимся в связи с потерей работы.

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

30. Стороны обязуются добиваться:

30.1. Выделения бюджетных средств для повышения тарифных ставок (окладов) работников, не менее чем на 30 % и предоставления дополнительного поощрительного отпуска, не менее трех календарных дней, при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

30.2. Развития системы дополнительного образования детей и молодежи в сельских населенных пунктах (агродорожках) в области художественного, технического творчества, биолого-экологической деятельности и спорта.

30.3. Расширения сети кружков, секций, студий и других форм дополнительного образования детей и молодежи в учреждениях общего среднего образования.

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

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5) производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29, – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления комитета отраслевого профсоюза.

31.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса, ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах) работникам, в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

1. получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;
2. разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;
3. являющимися единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
4. имеющим более длительный непрерывный стаж работы в данном учреждении, организации (срок определяется коллективным договором, местным соглашением);
5. членам комиссий по трудовым спорам;
6. предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
7. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы Министерства специальностям;
8. другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы Министерства.

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

31.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям,

предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса:

с двумя работниками из одной семьи;

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

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

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

с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);

с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве»;

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

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

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

родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

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

одиноких граждан, усыновивших детей.

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

31.5. 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, местными соглашениями.

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, содействовать их переобучению.

31.6. 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.

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

31.8. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора.

31.9. 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.

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

31.11. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, 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.

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

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

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

31.13. Установить, что заключение контрактов с работниками членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится при участии представителей профсоюза, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

31.14. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли), длительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, а также в случаях, предусмотренных в коллективных договорах, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

31.15. Продлевать контракты с работниками, не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта.

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

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

31.17. Установить, что контракты с одинокими матерями (к одиноким матерям относятся: женщины, не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери, вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, воспитывающих несовершеннолетних детей), отцами, воспитывающими детей без матери, опекунами, попечителями, разведенными, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, не

имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия заключаются на максимальный срок.

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

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

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

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

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

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

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

31.24. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками организаций системы образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

31.25. Установить, что 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;

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.

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

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

31.28. Не допускать привлечения работников учреждений образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

31.29. 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.

31.30. 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.

32. Управление образования обязуется:

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

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

32.3. Своевременно информировать районный, областной комитеты 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.

33. Районный комитет профсоюза обязуется:

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

33.4. 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».

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

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

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

33.8. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и

дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

33.9. 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.

33.10. Оказывать бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Осуществлять в организациях системы образования периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

34.2. Совместными усилиями проводить обучение и проверку знаний председателей профсоюзных комитетов, членов постоянно действующих комиссий организаций системы образования для проверки знаний по вопросам охраны труда управления образования районного исполнительного комитета управления образования Гродненского райисполкома.

34.3. В целях обучения работников управления образования, организаций системы образования, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по оборудованию кабинета по охране труда, укреплению и основанию в районе базового (опорного) учреждения по охране труда, по осуществлению деятельности общественных инспекторов по охране труда (созданию им необходимых условий и стимулов), их действенному и результативному взаимодействию со службами охраны труда, руководителями.

34.4. Проводить совместные семинары по охране труда представителей управления образования, нанимателей, комитетов отраслевого профсоюза на базе учреждений образования и первичных профсоюзных организаций, ставших победителями областного и (или) республиканского смотров-конкурсов по охране труда.

34.5. Постоянно осуществлять контроль за:

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

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

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

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

34.6. 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».

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

34.8. Содействовать введению в штатные расписания организаций системы образования должностей инженеров по охране труда в соответствии с нормами законодательства.

34.9. Нанимателям:

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

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

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

34.9.4. предусматривать в смете расходов организаций системы образования средства на реализацию мероприятий по охране труда,

34.9.5. 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 нетрудоспособности, 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 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,

34.9.6. 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.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по

основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса, наниматель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

34.9.8. 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,

34.9.9. 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,

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

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

34.9.12. обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в периодическом контроле за соблюдением законодательства по охране труда,

34.9.13. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда, в размере не менее 10% тарифной ставки (оклада).

34.9.14. применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда,

34.9.15. 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.

35. Управление образования обязуется:

35.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления санаторно-курортного лечения работников системы образования;

36. Райком профсоюза обязуется:

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

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

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

36.4. Оказывать содействие организациям системы образования в создании организаций застройщиков с целью улучшения жилищных условий работников.

37. Стороны обязуются добиваться:

37.1. улучшения жилищных условий работников отрасли, состоящих на учете по месту работы,

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

37.3. совместно с Министерством образования и ЦК отраслевого профсоюза поэтапного увеличения доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

38. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

38.4. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на содержание организаций системы Министерства, выплаты социального характера работникам организаций системы Министерства (компенсация стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, дополнительные меры материального стимулирования труда, установленные Декретом № 29, выплаты молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств от приносящей доходы деятельности организации и др.).

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

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

38.7. 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.

38.8. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на отраслевом и региональном уровнях, при наличии средств финансировать проведение их мероприятий, приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в проводимых в соответствующих организациях системы образования и организационных структурах отраслевого профсоюза воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

38.9. Координировать ведение организациями системы образования и организационными структурами отраслевого профсоюза совместного учета

ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, оказания им необходимой помощи.

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

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

38.12. Рекомендовать для включения в коллективные договоры нормы по отчислению нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств при их наличии.

38.13. Рекомендовать Нанимателям осуществлять подвоз работников учреждения образования на работу и обратно школьными автобусами, при наличии в них свободных мест.

38.14. 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.

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

39. Управление образования обязуется содействовать:

39.1. Наиболее целесообразному трудоустройству выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в организациях системы образования района.

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

40. Районный комитет профсоюза обязуется:

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

41. Стороны обязуются поддерживать Министерство и Центральный комитет профсоюза в части требований о расширении гарантий для обучающихся и работающей молодежи системы образования, предусмотренных пунктом 41 Отраслевого Соглашения.

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на выплаты социального характера работникам организаций системы образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу (оказание материальной помощи, в том числе на обустройство, наем и благоустройство жилья, установление доплат и надбавок и др.).

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

42.3. Рекомендовать организациям системы образования и комитетам отраслевого профсоюза содействовать:

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

42.3.2. предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, а также оказанию материальной помощи на обустройство.

43. Стороны договорились проводить:

43.1. Работу по мотивации профсоюзного членства, вовлечению молодежи в члены профсоюза, обеспечению представительства молодых профсоюзных активистов в профсоюзных органах всех уровней;

43.2. Мероприятия, в том числе обучающие семинары, (слеты, форумы и т.п.) содействующие профессиональному росту, образованию и рационализаторству работающей молодежи.

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

43. Управление образования обязуется:

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

43.2. Рассматривать по представлению районного комитета профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

44. Районный комитет профсоюза обязуется:

44.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации коллективных договоров.

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

45. Стороны пришли к соглашению:

45.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в организациях системы образования.

45.2. Использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению коллективных договоров, содействовать созданию в организациях системы образования условий для обеспечения гласности в деятельности комитетов отраслевого 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, стипендиальному обеспечению обучающихся.

45.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства и ЦК отраслевого профсоюза, областного управления образования и обкома профсоюза, районного 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.

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

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

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

45.6. Совместно решать вопросы поощрения наградами Министерства образования профсоюзных активистов и работников. При поощрении профсоюзных активистов наградами Министерства учитывать наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза. Согласовывать поощрение профсоюзных работников наградами Министерства.

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

Рекомендовать устанавливать за счет нанимателя при выполнении общественной работы в интересах коллектива ежемесячную премию неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций, достигшим 100% членства в организации, в размере 50% ставки (оклада) по основной работе.

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

45.8. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 года № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

45.9. Установить, что предоставление организационным структурам отраслевого профсоюза на основании коллективных договоров, соглашений, действующих в организациях всех форм собственности системы образования, помещений, транспортных средств, средств связи и создание других условий осуществляются в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 ”О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом“.

45.10. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1(кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности),3,4,5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы Министерства и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей

комитетов отраслевого профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным пунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

45.11. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), 3,4,5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городской, областной, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

45.12. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), 3,4,5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы образования.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

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

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

45.14. 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.

45.15. Установить последнюю пятницу последнего месяца квартала как день председателя профсоюзного комитета, используемый для профсоюзной учебы в райкоме профсоюза.

9. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ.

46. Стороны пришли к соглашению:

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

46.2. Изменение подчиненности и отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускается с уведомлением соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

47. Районный комитет профсоюза обязуется:

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

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

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

10. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

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

49. Управление образования и районный комитет профсоюза обязуются в процессе осуществления контроля за деятельностью организаций системы образования анализировать ход выполнения Соглашения, коллективных договоров.

50. Районный комитет профсоюза обязуется:

50.1. Изучать практику социального партнерства в регионах, реализацию Соглашения и коллективных договоров. Анализировать проекты коллективных договоров организаций отрасли образования, изменений и дополнений в них на соответствие настоящему Соглашению.”

51. Стороны пришли к соглашению:

51.1. 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.

Ход выполнения Соглашения рассматривать на заседании Совета, а итоги выполнения, утверждение Соглашения, изменений и (или) дополнений в настоящее Соглашение – на совместном заседании Коллегии управления образования и Президиума районного комитета профсоюза.

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

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

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

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

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

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

- лишаются надбавок к окладам, премий, других 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.

51.5. Считать Соглашение основой для заключения коллективных договоров.

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

Проекты коллективных договоров, изменений и дополнений в них направляются до их подписания сторонами в райком отраслевого профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

51.6. 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:

51.6.1. режим работы учреждения;

51.6.2. порядок распределения объемов преподавательской работы педагогических работников;

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

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

51.6.5. при наличии финансовых возможностей принимать участие в удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций отрасли;

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

51.6.7. источники и порядок оказания материальной помощи работникам;

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

51.6.9. перечень должностей, по которым устанавливаются доплаты компенсационного характера;

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

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

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

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

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

51.6.15. план мероприятий по охране труда;

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

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

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

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

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

51.6.21. перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

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

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

51.6.24. в случае реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия – в головную (базовую) организацию;

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

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

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

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

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

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

51.6.31. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению сторон;

51.6.32. случаи предоставления трудовых отпусков за первый год работы по желанию работников до истечения шести месяцев работы;

51.6.33. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

51.6.34. случаи обязательного перенесения трудового отпуска по просьбе работника;

51.6.35. правовые гарантии деятельности профсоюза и профсоюзного актива;

51.6.36. 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.);

51.6.37. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов централизованными бухгалтериями при управлениях, отделах образования, а также бухгалтериями организаций системы Министерства по форме:

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

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

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

51.6.40. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

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

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

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

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

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

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

51.6.47. предупреждение Сторон друг друга о заключении (продлении) или незаключении (непродлении) контракта;

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

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

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

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

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

51.6.53. развитие в организациях института наставничества;

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

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

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

51.6.57. одновременное с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт вручение работнику проекта контракта;

51.6.58. с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, продление контрактов с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта с их согласия – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок;

51.6.59. по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику, достигнутый размер оплаты труда;

51.6.60. применение гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет и других;

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

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

51.6.63. выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем с согласия работника, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

51.6.64. порядок изменения существенных условий труда;

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

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

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

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

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

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

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

Руководитель и председатель комитета отраслевого профсоюза организации системы образования отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже 2-х раз в год.

54. 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
Гродненского райисполкома

Председатель
Гродненской районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

Т.М.Аксамит

Г.Г.Горбатко