

СОГЛАШЕНИЕ

между управлением по образованию, спорту и туризму Вилейского районного исполнительного комитета и Вилейской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы

1. Настоящее соглашение (далее — Соглашение) заключено между управлением по образованию, спорту и туризму Вилейского районного исполнительного комитета и Вилейской 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 г. № 278 ”О развитии социального партнерства в Республике Беларусь“, другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019—2022 годы, соглашением между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным Союзом на 2018 – 2020 годы, Соглашением между Главным управлением по образованию Минского областного исполнительного комитета и Минской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы.

2. Сторонами Соглашения являются управление по образованию, спорту и туризму Вилейского районного исполнительного комитета (далее — Управление) и Вилейская районная организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки в лице его руководящего органа — районного комитета (далее — районная организация) в лице его руководящего органа — районного комитета отраслевого профсоюза (далее — районного комитета) (далее — Стороны).

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 нанимателя — организации, подчиненные управлению, управление по образованию, спорту и туризму

Вилейского районного исполнительного комитета (далее — отдел), нанимателей — организации, подчиненные управление по образованию, спорту и туризму (далее — система образования), а также работников вышеперечисленных организаций, управления по образованию, спорту и туризму — 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.

Управление признает Районный комитет полномочным представителем работников организаций системы образования в коллективных переговорах.

5. 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, но не ниже установленных Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счет внебюджетных средств 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.

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

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 несоответствия.

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

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

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании районного отраслевого Совета по социальным и трудовым вопросам в системе образования (далее — районный отраслевой Совет). Соглашение подписывается представителями Сторон после одобрения совета Управления и президиумом районного комитета отраслевого 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 коллективных договоров организаций системы образования через отраслевой Совет, а также распространяют положительный опыт этой работы.

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

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

10. Управление и Районный комитет рекомендуют организациям системы образования, если в них действует несколько профсоюзов, заключать единые коллективные договоры при условии одобрения их на профсоюзных собраниях.

11. 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.

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

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

Стороны совместно реализуют Соглашение в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно

Плана совместной работы Управления и Районного комитета.

14. Проведение переговоров по заключению 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.

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

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

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

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

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

17. Районный комитет представляет Соглашение для регистрации в Управление по труду и социальной защите Вилейского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами, размещает его на сайте Отдела в разделе Профсоюз.

18. В целях реализации Соглашения управление доводит его текст, изменения и (или) дополнения в него до организаций, подчиненных управлению, а Районный комитет – до первичных организаций отраслевого профсоюза для его реализации.

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

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

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

20. Управление обязуется:

20.1. Проводить работу с организациями, подчиненными управлению:

20.2.1. при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство о труде оперативно доводить их до

сведения и для применения в работе;

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

20.2.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников системы образования с участием представителей районного комитета.

21. Районный комитет обязуется:

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

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

21.3. По мере необходимости давать разъяснения на страницах газет, сайте управления по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до комитета отраслевого профсоюза.

21.4. Поддерживать предложение Центрального комитета отраслевого профсоюза о пересмотре тарифной ставки первого разряда с учетом изменения размера минимальной заработной платы.

22. Управление и районный комитет обязуются:

22.1. участвовать в разработке рекомендаций об особенностях регулирования труда педагогических работников и в совершенствовании нормирования продолжительности рабочего времени отдельных категорий педагогических работников.

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

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

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

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

22.2.4. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы образования;

22.2.5. 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;

22.2.6. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий

педагогических работников организаций системы образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008 № 1490;

22.2.7. снижения документооборота;

22.2.8. 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;

22.2.9. 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.

22.2.10. 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).

22.3. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников, в организациях, подчиненных управлению, в рамках компетенции — в организациях системы образования. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

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

23. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

организаций системы образования.

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

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

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

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», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

23.3. Премирование руководителей организаций, подчиненных Главному управлению, осуществляется по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза, вышестоящими для первичных профсоюзных организаций, в которых эти руководители состоят на профсоюзном учете.

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

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

23.6. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности **в части реализации содержания образовательных программ**, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится руководителем учреждения образования по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

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

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

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

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

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

Каникулярное время, во время которого руководители, заместители руководителя учреждения образования не осуществляют дополнительную педагогическую деятельность, включается в рабочий год для исчисления трудового отпуска.

23.9. Рекомендовать руководителям организаций системы образования устанавливать дополнительные меры стимулирования труда, в том числе повышение тарифной ставки (оклада) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское

образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

Рекомендовать руководителям организаций образования устанавливать надбавки в размере 25% ставок (окладов) молодым специалистам, завершившим обучение с отличием, а также получившим академическую степень магистра, и 20% ставок (окладов) всем остальным молодым специалистам, направленным для работы в учреждения образования.

Рекомендовать руководителям организаций образования при отсутствии в штате должности инспектора по кадрам устанавливать надбавки работникам за выполнение соответствующей работы.

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

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

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

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

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

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

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

23.13. 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.

23.14. Конкретные размеры повышения тарифных ставок (окладов) работников специальных (с особым режимом) организаций системы образования (подразделений) регулируются коллективными договорами, а их руководителей — устанавливаются вышестоящим органом управления

по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

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

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

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

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

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

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

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

23.20. 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.

23.21. Рекомендовать руководителям организаций системы образования:

23.21.1. 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, правилами внутреннего трудового распорядка;

23.21.2. устанавливать в порядке, определяемом 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.

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

23.23. Рекомендовать нанимателям и профсоюзным комитетам при возникновении диспропорций в оплате труда отдельных работников принимать меры по их исключению посредством применения стимулирующих выплат с учётом результатов их труда.

23.24. Рекомендовать нанимателям устанавливать надбавки в размере 20% победителям районных конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года».

23.25. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе.

23.26. Рекомендовать нанимателям устанавливать суммированный учет рабочего времени отдельным категориям работников (помощники воспитателя, воспитатели и др.) согласно коллективному договору.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

24. Управление обязуется:

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

24.2. Оперативно доводить до сведения руководителей организаций,

подчиненных управлению, изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

24.3. При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников системы образования, Соглашения, предоставлять возможность районному комитету принимать участие в разработке проектов указанных актов.

24.4. Представлять заблаговременно на рассмотрение в районный комитет для внесения предложений проекты нормативных правовых актов, вносимых управлением в райисполком, Министерство образования Республики Беларусь, 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 отраслевого профсоюза порядок подготовки, согласования проектов и издания локальных нормативных правовых актов, других правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

25. Районный комитет обязуется:

25.1. 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.

25.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда в организациях системы образования. При необходимости информировать управление, нанимателей об итогах проверок. Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, охране труда совместно с Департаментом государственной инспекции труда.

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

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

25.5. Разрабатывать рекомендации по вопросам применения законодательства о труде, вносить в данные рекомендации изменения и дополнения для использования в работе профактива.

25.6. Принимать участие в экспертизе проектов приказов, инструктивных писем Министерства по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников организаций системы образования.

25.7. Производить единовременную выплату в размере 10 базовых величин победителю областного, 20 базовых величин победителю республиканского конкурса профессионального мастерства педагогов не позднее одного года после подведения итогов конкурса.

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. 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, нанимателями или уполномоченными должностными лицами нанимателей организаций системы образования по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

26.2. 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.

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

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

По итогам изучения работниками районного комитета состояния социального партнерства, соблюдения законодательства о труде, об охране труда в учреждениях образования проводить совместные заседания президиума районного комитета и совета управления, учреждений образования и соответствующих комитетов профсоюза.

Установить, что наниматели осуществляют беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в организации системы образования для осуществления общественного контроля за соблюдением

законодательства о труде, об охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения) в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

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

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

26.8. Наниматели предусматривают в коллективных договорах случаи и (или) основания предоставления гарантий работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в

соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса.

В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, наниматель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

Предоставлять оплачиваемые учебные отпуска работникам, успешно обучающимся на вечерних и заочных отделениях учреждений образования, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и послевузовского образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в размерах, определенных учебными программами. Работникам, не имеющим направления (заявки) предоставлять отпуск той же продолжительности без сохранения заработной платы.

Кроме того, всем успешно обучающимся на педагогических специальностях предоставлять дополнительный отпуск для участия в очередной сессии в соответствии с вызовом учебного заведения с сохранением средней заработной платы для обучения, при условии обязательной работы в организации после окончания обучения в течение двух лет.

Работникам управления, бухгалтерии учреждений образования, успешно обучающимся заочно по соответствующим специальностям, предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы.

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

По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен не более чем на три части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней, а остальные не менее семи календарных дней.

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

26.11. Наниматель не вправе принудить работника без его согласия к

уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

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

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерть члена семьи, близкого родственника;

бракосочетание самого работника, его детей, внуков;

рождение детей, внуков;

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

иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах.

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

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день. В коллективном договоре, ином локальном нормативном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.

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

26.14. Проводить по инициативе одной из Сторон двухсторонние консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в системе 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.

26.15. По письменной просьбе учителя (преподавателя) учреждения общего среднего, специального 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).

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

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

26.17. Коллективным договором за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) могут устанавливаться поощрительные отпуска.

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

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

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

26.19. 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.

26.20. Руководитель имеет право осуществлять временный перевод педагогов на срок до одного месяца на должность воспитателя с их письменного согласия.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

27. Управление обязуется:

27.1. 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.

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

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

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

Реализацию этих мер осуществлять после проведения переговоров с райкомом профсоюза и выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов высвобождаемых работников.

28. Районный комитет обязуется:

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

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

28.3. Рекомендовать создание в организационных структурах отраслевого профсоюза фондов солидарности для оказания помощи

нуждающимся в связи с потерей работы. Иметь фонды социальной поддержки для оказания материальной помощи уволенным по сокращению численности или штата работникам и нетрудоустроенным, а также пострадавшим в результате пожара, наводнения, урагана и других стихийных бедствий.

28.4. Добиваться включения в коллективные договоры условий и порядка заключения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 30 Соглашения.

29. Стороны обязуются добиваться:

29.1. Выделения бюджетных средств для повышения тарифных ставок (окладов) работников и предоставления дополнительного поощрительного отпуска при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее — Декрет № 29).

29.2. Развития:

29.2.1. сети дошкольных центров развития ребенка;

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

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

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

29.4. Сохранения объемов подготовки специалистов с высшим, средним специальным образованием за счет средств местного бюджета с учётом реальной потребности в специалистах.

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5) производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса — с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, — после предварительного, не позднее чем за две недели, письменного уведомления комитета отраслевого профсоюза.

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

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

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

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

В случае, если наниматель не намерен продлевать или заключать новый контракт с работником, предоставлять ему социальный отпуск (один день в неделю) в течение месяца до истечения срока контракта без сохранения заработной платы.

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации

организации, содействовать их переобучению

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

30.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта 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. Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договором.

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

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

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

30.11. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) с их

согласия до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

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

30.13. 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.

При применении контрактной формы найма, в соответствии с Декретом № 29, установить повышение тарифных ставок:

30.13.1. всем работникам на 1 %;

30.13.2. членам отраслевого профсоюза на 5%, в том числе:

- молодым специалистам, от занимаемой должности не менее 20%;
- помощникам воспитателя, медицинской сестре, шеф – повару, заведующему хозяйством, заместителю директора (заведующего) по хозяйственной работе, технику, администратору, инструктору – методисту, инструктору - методисту по физкультурно – оздоровительной и спортивно – массовой работе, инструктору – методисту по туризму, тренеру – преподавателю, дезинфектору, аппаратчику химводоочистки, слесарю сантехнику на 30%.
- дежурному по залу, тренеру по спорту на 40%;
- дворнику, сторожу, повару, кухонному рабочему, рабочему по стирке и ремонту спецодежды, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, уборщику служебных помещений, кастелянше, гардеробщику, кладовщику, костюмеру, сторожу (вахтёру), бухгалтеру, главному бухгалтеру, делопроизводителю, оператору ЭВМ, главному бухгалтеру, бухгалтеру, водителю, секретарю, лаборанту, инспектору по кадрам, художнику – оформителю, рабочему по уходу за животными, культ организатору, инженеру программисту, библиотекаря, заведующему библиотекой, руководителю музея, работникам централизованной бухгалтерии Отдела, группы централизованного хозяйственного обслуживания Отдела, учебно – методического кабинета Отдела на 50%;
- заместителю директора по основной деятельности, главному инженеру, заместителю директора по административно – хозяйственной работе,

заведующему хозяйством, водителю автомобиля - ГУ ЦФОР "Сатурн", ГСУСУ "СДЮШОР Вилейского РИК на 50%.

- руководителю до 50%.

30.14. Заключать контракты на срок 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и **не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта**, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

30.15. Продлевать контракты с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и **не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта**, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

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

Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 3-х календарных дней.

Установить, что контракты с работниками, с положительной стороны зарекомендовавшими себя в течение срока обязательной работы по распределению, по инициативе нанимателя с письменного согласия работника заключаются **на 5 лет при условии повышения тарифной ставки (оклада) на 50% и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска 5 календарных дней.** При условии обязательной отработки заключенного контракта, кроме случаев указанных в ст.41 ТК РБ и смене места жительства, в связи со вступлением в брак.

Руководителям учреждений образования из фонда оплаты труда выплачивать единовременную материальную выплату в размере одной тарифной ставки молодым специалистам, по их заявлениям, отработавшим обязательный срок работы по распределению и заключившим контракт сроком не менее чем на 3 года.

30.17. Установить, что контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

30.18. Сторонам, заключившим контракт, не позднее чем за один

месяц до истечения срока его действия письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

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

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

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

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

30.23. 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.

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

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

уровнем оплаты труда, 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, соглашением.

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

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

30.28. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств соответствующих бюджетов.

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

30.30. Установить работникам, работающим по контрактам:

- учреждений образования, обеспечивающих получение дошкольного образования - заведующий, заместитель заведующего по основной деятельности, заместитель **заведующего** по хозяйственной работе, **заведующему хозяйством**, воспитатель дошкольного образования, руководитель физического воспитания, музыкальный руководитель, помощник воспитателя;

- учреждений образования, обеспечивающих получение общего среднего образования – главному бухгалтеру, бухгалтеру, заместителю директора по хозяйственной работе, **заведующему хозяйством**, заведующему библиотекой, библиотекарю, шеф-повару, оператору ЭВМ, лаборанту, делопроизводителю, инспектору по кадрам, секретарю, инженеру – программисту;

- центра дополнительного образования детей и молодёжи - директору, заместителю директора, заведующему отделением, методисту, художнику – оформителю, педагогу организатору, секретарю, **заведующему хозяйством**;

- централизованной бухгалтерии управления,

- группы централизованного хозяйственного обслуживания управления,

- учебно – методического кабинета управления,

дополнительный поощрительный отпуск с сохранением заработной платы сроком 5 календарных дней в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года, №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

Всем остальным 3 календарных дня.

Вносить соответствующие дополнения в контракты работников и в коллективные договора учреждений образования.

30.31. Выносить на рассмотрение районного совета по трудовым и социальным вопросам случаи ликвидации организации образования, если это повлечёт высвобождение работников.

На заседании районного совета по трудовым и социальным вопросам рассматривать причины и последствия ликвидации или реорганизации организаций численностью свыше 25 человек.

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

30.32.1. Предоставлению работникам, дети которых обучаются в 1-4 классах - **1 сентября, 31 мая, дети которых обучаются в 4, 9, 11 классах - 1 сентября, 31 мая свободного дня** с сохранением заработной платы за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности или за счет собственных средств.

30.32.2. Предоставлению работникам, воспитывающим двоих и более детей возрасте до 16 лет, по их заявлениям ежемесячно свободного от дня без сохранения заработной платы.

30.32.3. Предоставлению работникам, воспитывающим двоих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида, работникам из числа неполных семей, воспитывающих несовершеннолетних детей, трудового отпуска в летнее или другое удобное время.

30.32.4. Предоставлению беременным женщинам по их заявлениям отпуска до двух месяцев без сохранения заработной платы перед отпуском по беременности и родам в соответствии с заключением врача.

30.32.5. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи, воспитывающих несовершеннолетних детей.

30.32.6. При сокращении численности или штата работников наряду с определенными в статье 45 Трудового Кодекса Республики Беларусь категориями работников предоставлять право преимущественного сохранения рабочего места следующим категориям: работникам из числа неполных семей, воспитывающих несовершеннолетних детей либо имеющих на иждивении инвалида с детства; женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, мужа которых призваны на срочную военную службу; работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; работникам, воспитывающим троих и более несовершеннолетних детей или ребенка инвалида.

30.32.7. Расторжение контракта и связи с истечением его срока с работниками, воспитывающими троих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида, работниками из числа неполных семей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка, производить только с предварительного согласия профсоюза.

30.32.8. Контракты с работниками, воспитывающими троих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида, работниками из числа неполных семей, воспитывающих несовершеннолетних детей, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, заключать на срок не менее 5 лет, если они не выразили свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

30.32.9. Отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным (более 1 месяца) пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям.

ОХРАНА ТРУДА

31. Управление обязуется:

31.1. Продолжить работу по пересмотру, корректировке и утверждению отраслевых нормативных документов по охране труда с учетом изменений и дополнений, внесенных в законодательные акты Республики Беларусь.

31.2. Ежегодно подводить итоги работы организаций системы

образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать районный комитет.

31.2. Проводить обучение и проверку знаний руководителей организаций образования, общественных инспекторов и членов комиссий по охране труда в комиссии управления по проверке знаний работающих по вопросам охраны труда.

31.3. Продолжить обучение или повышение квалификации учителей трудового обучения с целью получения права допуска к работе на станочном оборудовании в учебных мастерских учреждений образования.

32. Районный комитет обязуется:

32.1. Принимать непосредственное участие в разработке нормативных актов по охране труда.

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

32.3. Ежегодно подводить итоги смотров-конкурсов на лучшую организацию общественного контроля по охране труда, а также смотров – конкурсов по экономии энергоресурсов, сырья и материалов, обеспечению санитарно – бытовыми условиями и лучший кабинет охраны труда (один раз в два года).

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

32.5. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов отраслевого профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь 25.08.2006 № 530 "О страховой деятельности".

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

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

32.8. 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.

32.9. Оказывать материальную помощь в размере до 20 базовых величин семьям погибших на производстве работников организаций образования помимо установленного законодательством возмещения

ущерба. При этом учитывается степень вины потерпевших, определённая в документах расследования несчастных случаев на производстве, их семейное положение, наличие нетрудоспособных иждивенцев и другие факторы.

32.10. Ежегодно к Всемирному дню охраны труда оказывать материальную помощь работникам организаций образования, с которыми произошли несчастные случаи на производстве с тяжёлым исходом.

33. Стороны пришли к соглашению:

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

33.2. В целях обучения работников управления, организаций системы образования, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по созданию в районе базовых (опорных) организаций.

33.3. Проводить совместные семинары по охране труда представителей управления, комитета отраслевого профсоюза и Департамента государственной инспекции труда, а также других контролирующих органов.

33.4. Постоянно осуществлять контроль за:

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

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

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

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

33.7. Рекомендовать нанимателям:

33.7.1. вводить в штатные расписания организаций системы образования должности инженеров по охране труда (службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определенными законодательством.

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

33.7.3. при несчастном случае, приведшем к тяжёлым производственным травмам, либо со 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;

33.7.4. оказывать семье погибшего **по вине нанимателя** на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи из средств нанимателя в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания **по вине нанимателя**, — единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определённой в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

включать в коллективные договоры организаций системы образования аналогичную норму;

33.7.5. ходатайствовать перед районным исполнительным комитетом о выплате единовременной материальной помощи за вред, причинённый по вине нанимателя здоровью и жизни работника в результате несчастного случая на производстве, в соответствии с п.5.4.1. районного Соглашения между Вилейским районным исполнительным комитетом, Вилейским районным объединением профсоюзов и нанимателями города Вилейки и Вилейского района на 2018 – 2020 годы.

33.7.5. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

33.7.6. предусматривать в бюджетной смете расходов организаций системы образования средства на реализацию мероприятий по охране труда;

33.7.7. 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;

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

33.7.9. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам месяца (квартала, года).

Включить в положение о премировании коллективных договоров пункты о материальном стимулировании: общественных инспекторов по охране труда, а так же работников стажирующих сторожей.

33.7.10. Включать в 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.

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

33.8. Рекомендовать руководителям и председателям профсоюзных комитетов учреждений образования разрабатывать и выполнять мероприятия, направленные на сокращение рабочих мест, находящихся в условиях, не отвечающих санитарно – гигиеническим нормам.

33.9.. Продолжить обучение, повышение квалификации учителей трудового обучения с целью получения права допуска к работе на станочном оборудовании в учебных мастерских учреждений общего среднего образования.

33.10. Участникам и победителям районных конкурсов по охране труда выплачивается единовременная выплата, в соответствии с постановлением райкома.

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

34. Управление обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санатория-профилактория ГУО «Минский областной институт развития образования».

35. Районный комитет обязуется:

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

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

35.3. Оказывать помощь работникам системы образования в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

36. Стороны обязуются добиваться:

36.1. Поэтапного увеличения доли расходов республиканского и местного бюджета на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

36.2. Выделения построенного в агрогородках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах.

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. 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 их права и законные интересы работников.

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

37.2. 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.

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

37.4. Рекомендовать управлениям совершенствовать формы оздоровления работников.

37.5. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на содержание организаций системы образования, выплаты социального характера работникам (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 деятельности организации и др.).

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

37.7. 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.

37.8. 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 организациями профсоюза.

37.9. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

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

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

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

37.12. 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.

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

37.14. При наличии финансовых возможностей принимать участие в удешевлении стоимости путёвок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций отрасли.

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

38. Управление обязуется содействовать:

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

38.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения молодых работников в возрасте до 31 года, организации их медицинских осмотров.

39. Районный комитет обязуется:

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

39.2. Осуществлять регулярный общественный контроль за организацией работы по социальной защите молодых специалистов.

40. Стороны обязуются добиваться:

40.1. Выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи организаций системы образования.

41. Стороны пришли к соглашению:

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

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

41.2.1. выделению работникам организаций системы образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним

специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей;

41.2.2. предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, а также оказанию материальной помощи на обустройство, **за найм жилого помещения**.

41.3. Комитеты отраслевого профсоюза всех уровней осуществляют постоянное информационное обеспечение деятельности профсоюзов.

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

42. Управление обязуется:

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

43. Районный комитет обязуется:

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

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

43.3. Осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты работникам за высокие достижения в труде и активное участие в жизни профсоюзной организации.

43.4. В рамках благотворительной акции “Профсоюзы – детям” предусматривается выделение средств профсоюзного бюджета на оказание помощи школе – интернату, социальному приюту, центру коррекционно – развивающего обучения и реабилитации, многодетным, приёмным, опекунам семьям.

44. Стороны пришли к соглашению:

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

44.2. Использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Соглашения,

содействовать созданию в организациях системы образования условий для обеспечения гласности в деятельности комитетов отраслевого профсоюза.

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

44.3. 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 Отдела и Районного комитета, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

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

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

44.6. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Главного управления наличие Почетной грамоты областного комитета отраслевого профсоюза. Совместно решать вопросы поощрения наградами Министерства, Главного управления, управления профсоюзных активистов и работников.

44.7. Устанавливать за счет нанимателя ежемесячную надбавку 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 коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

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

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

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

44.9. Предоставлять организационным структурам отраслевого профсоюза на основании коллективных договоров, соглашения, действующих в организациях всех форм собственности системы образования, помещения, транспортные средства, средства связи, оргтехнику, канцтовары, а так же на безвозмездной основе обеспечивать содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку, охрану, обслуживание и оборудование указанных объектов, и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь "О профессиональных союзах", Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 "О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом".

44.10. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, 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.

44.11. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по

пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, 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.

44.12. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 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 № 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.

44.13. 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.

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

44.15. Рекомендовать профсоюзным организациям устанавливать из средств профсоюзных организаций ежемесячные вознаграждения в размере 2,0 базовые величины штатным работникам профсоюзных органов, награжденным нагрудным знаком Белорусского профессионального союза работников образования и науки ”За адданасць галіноваму прафсаюзу“.

44.16. Работникам бухгалтерских служб за организацию работы по своевременному и в полном объеме взиманию членских профсоюзных взносов, при наличии средств, производить единовременную выплату к праздничным датам, за счет средств обслуживаемых учреждений.

44.17. Комитеты отраслевого профсоюза всех уровней осуществляют постоянное информационное обеспечение деятельности профсоюзов.

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

45. Стороны пришли к соглашению:

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

45.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомлением соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

46. Районный комитет обязуется:

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

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

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

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

48. Управление обязуется в процессе осуществления контроля за

деятельностью организаций системы образования, анализировать ход выполнения Соглашения.

49. Районный комитет обязуется:

49.1. Изучать практику социального партнерства в районе, реализацию Соглашения через коллективные договоры, анализировать проекты коллективных договоров учреждений образования, находящихся на профсоюзном обслуживании райкома, изменений и дополнений в них на соответствие настоящему Соглашению.

49.2. Периодически проводить прямые линии по вопросам реализации Соглашения в рамках функционирования «профсоюзных приёмных».

50. Стороны пришли к соглашению:

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

Ход выполнения Соглашения рассматривать на заседании районного отраслевого Совета, а итоги выполнения, подписание Соглашения, изменений и (или) дополнений в него — на совместном заседании совета Управления и президиума районного комитета.

50.2. 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 учреждениям образования осуществлять аналогичный по отношению к первичным профсоюзным организациям порядок предоставления полной, достоверной, своевременной информации о принимаемых решениях, правовых и локальных нормативных актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников образования.

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

50.4. 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.

50.5. Считать Соглашение основой для заключения коллективных договоров.

Сроки ведения коллективных переговоров по их заключению не могут превышать одного месяца.

Проекты коллективных договоров организаций, находящихся на профобслуживании райкома, изменений и дополнений в них направляются до их подписания сторонами в районный комитет для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания, на соответствие настоящему Соглашению.

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

51.6.1. режим работы учреждения;

51.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки (учителей, преподавателей, учителей – дефектологов, педагогов дополнительного образования, аккомпаниаторов, концертмейстеров, музыкальных руководителей, культорганизаторов);

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

51.6.4. виды поощрений за успехи в труде, **участие в культурно – массовых, спортивных и иных мероприятиях** и порядок их применения;

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

51.6.6. источники и порядок оказания материальной помощи работникам;

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

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

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

51.6.10. перечень категорий работников, которым устанавливается

суммированный учет рабочего времени;

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

51.6.12. план мероприятий по охране труда;

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

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

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

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

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

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 профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам;

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

51.6.21. 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;

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

51.6.23. случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с согласия комитета отраслевого профсоюза, случаи досрочного

расторжения контрактов с работниками с предварительного уведомления комитета отраслевого профсоюза;

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

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

51.6.26. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению Сторон;

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

51.6.28. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

51.6.29. случаи обязательного перенесения трудового отпуска по просьбе работника;

51.6.30. правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и профсоюзного актива;

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

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

100 % на расчетный счет райкома Р/С ВУ32АКВВ30150632014016100000 ЦБУ №632 в г. Вилейке Ф-л 601 ОАО «АСБ Беларусбанк» в г. Молодечно, код АКВВВУ21601, УНП 600015681, ОКПО-05556624;

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

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

51.6.35. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

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

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

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

51.6.39. согласование с профсоюзным комитетом локальных нормативных правовых актов по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых,

социально-экономических прав работников;

51.6.40. порядок изменения существенных условий труда;

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

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

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

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

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

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

51.6.47. взаимное предупреждение сторон о заключении (продлении) или не заключении (не продлении) контракта;

51.6.48. право работника на получение письменного объяснения причин не заключения, не продления с ним контракта;

51.6.49. обязательность включения в контракты материальных мер стимулирования труда работников и не заключение 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 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. сохранение гарантий, предусмотренных для работников организации коллективными договорами, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в организации.

51.7. Проводить разъяснительную работу в организациях системы образования о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в коллективах работников

511. Действие коллективных договоров распространяется на работников, от имени которых они не заключались, если они выразят согласие на это в письменной форме

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

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

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

54. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

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

Начальник управления по
образованию, спорту и туризму
Вилейского районного
исполнительного комитета

А.Ч.Пуцейко

Председатель Вилейской районной
организации Белорусского
профессионального союза
работников образования и науки

С.Л.Волынец