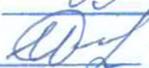


Зарегистрировано в управлении по труду, занятости  
и социальной защите Несвижского райисполкома  
№ 23 от «15» 05 2022  
Зам. начальника отдела  И.Л. Лукашова

## СОГЛАШЕНИЕ

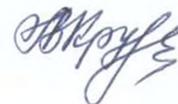
между Управлением по образованию, спорту и туризму Несвижского районного исполнительного комитета и Несвижской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022- 2025 годы

1. Настоящее соглашение (далее — Соглашение) заключено между Управлением по образованию, спорту и туризму Несвижского районного исполнительного комитета и Несвижской 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—2024 годы, соглашением между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным Союзом на 2021 – 2023 годы.

2. Сторонами Соглашения являются Управление по образованию, спорту и туризму Несвижского районного исполнительного комитета (далее — Управление) и Несвижская районная организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — районная организация), (далее — Стороны).

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

4. Соглашение распространяется на нанимателей — организации, подчиненные Управлению, Управление по образованию, спорту и туризму Несвижского районного исполнительного комитета, а также на работников вышеперечисленных организаций, управления- только членов Белорусского профессионального союза работников образования



и науки (далее- Профсоюз).

В соответствии со ст. 365 Трудового Кодекса Республики Беларусь положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового договора, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации. Действие иных положений коллективного договора распространяются на работника, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме.

На государственных служащих управления по образованию, спорту и туризму районного исполнительного комитета действие Соглашения распространяется в части положений, не противоречащих актам законодательства, которые регулируют отношения, связанные с государственной службой в Республике Беларусь.

Управление признает районную организацию Профсоюза полномочным представителем работников организаций системы образования в коллективных переговорах.

5. Соглашение служит основой для коллективных переговоров, заключения коллективных договоров в системе образования района 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, местного бюджета, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

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

Порядок участия и учета мнения профсоюзных органов при решении вопросов работников организаций системы образования (согласование 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 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 (далее — районный отраслевой Совет). Соглашение подписывается представителями Сторон после одобрения Совета Управления по образованию, спорту и туризму и Президиумом районного комитета Профсоюза.

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

7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ, обобщение опыта коллективных договоров организаций системы образования через районный отраслевой Совет, а также распространяют положительный опыт этой работы.

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

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

При заключении Соглашения срок ведения коллективных переговоров не может превышать одного месяца.

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании районного отраслевого Совета.

11. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет. С согласия сторон действие Соглашения может продлеваться на срок не более трёх лет и не более одного раза. Продление срока действия Соглашения оформляется дополнительным соглашением к нему.

Стороны совместно реализуют Соглашение в пределах

компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно Плана совместной работы Управления и районной организации.

12. 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.

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

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

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на совместном заседании Совета Управления и Президиума районного комитета Профсоюза, доводятся до сведения организаций системы образования и первичных организаций Профсоюза.

15. Районная организация представляет Соглашение для регистрации в Управление по труду, занятости и социальной защите Несвижского райисполкома в месячный срок после подписания его Сторонами, размещает его текст на сайте районной организации Профсоюза.

16. В целях реализации Соглашения Управление доводит его текст, изменения в него до организаций, подчиненных управлению, а районная организация - до первичных организаций Профсоюза для его реализации.

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

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

## ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Управление обязуется:

18.1. Проводить работу с подчинёнными организациями:

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

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

18.1.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников системы образования с участием представителей Профсоюза.

19. Районная организация обязуется:

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

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

19.3. По мере необходимости давать разъяснения в средствах массовой информации по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до организационных структур Профсоюза.

20. Управление и районная организация обязуются:

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

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

20.2.1. поэтапного повышения размера оплаты труда отдельных категорий работников в целях обеспечения к 2025 году соотношения заработной платы со среднереспубликанским уровнем: педагогических работников- до 100 процентов, учителей- до 106 процентов;

20.2.2. 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;

20.2.3. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы образования;

20.2.4. увеличения бюджетных средств на оплату труда;

20.2.5. снижения документооборота;

20.2.6. сохранение перечня типов учреждений системы образования и должностей педагогических работников, имеющих право на

ежемесячные компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы, предметных журналов и других периодических изданий;

20.2.7. внесения в тарифно-квалификационные характеристики и условия оплаты труда руководителей физического воспитания учреждений образования изменений в части установления квалификационных категорий "Высшая квалификационная категория", "Первая квалификационная категория", "Вторая квалификационная категория" независимо от типа учреждения образования.

20.2.8. 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% оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности.

20.3. 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.

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

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее — материальное стимулирование труда), оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

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

комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

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 Профсоюза.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы, и т.д. в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором, соответствующими положениями учреждения образования.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с соответствующими комитетами Профсоюза.

Рекомендовать нанимателям в коллективных договорах учреждений образования устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере до двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну награду;

21.3. Премирование руководителей организаций, подчиненных Управлению. Осуществляется по согласованию с комитетами Профсоюза, вышестоящими для первичных профсоюзных организаций, в которых эти руководители состоят на профсоюзном учете.

21.4. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с коллективным договором по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза.

21.5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения руководителей организаций системы образования

и комитетов Профсоюза.

21.6. 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 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.

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

21.8. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

21.9. Руководители организаций системы образования устанавливают дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при

заключении контрактов).

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

21.10. 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”.

21.11. Выплату заработной платы производить регулярно 25 числа месяца- оплата за первую половину текущего месяца, 10 числа месяца, следующего за расчётным- окончательный расчёт за предыдущий месяц; либо в дни, определенные коллективным договором, трудовым договором, но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — Трудовой кодекс).

Оплата труда за первую половину месяца (аванс) выплачивается в размере не более 50% от общей суммы заработной платы за месяц.

Окончательный расчёт за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Заработная плата, 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.

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

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

21.13. 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.

21.14. Конкретные размеры и порядок выплаты доплат за особые условия труда работникам организаций системы образования (их подразделений), имеющих специальные классы, группы, классы и

группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, регулируются коллективными договорами.

21.15. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, Соглашением, коллективным договором, 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 неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

21.16. 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.

21.17. 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.

Рекомендовать руководителям учреждений образования, спорта и туризма при отсутствии в штате должности инспектора по кадрам устанавливать надбавки работникам за выполнение соответствующей работы.

21.18. 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 педагогических работников 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.

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

21.20. Право выбора меры дисциплинарного воздействия принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён. Руководитель вправе по своему усмотрению:

- применить к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, меру дисциплинарного взыскания в виде лишения полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера;
- применить меру дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора.

22. Бухгалтериям государственного учреждения «Центра по обеспечению деятельности бюджетных организаций», ГУО «Городейская вспомогательная школа-интернат», ГУО «СШ № 1 г. Несвижа, ГУО «Несвижская гимназия», ГУО «СШ № 4 г. Несвижа», ГУ «Детско-юношеская спортивная школа Несвижского райисполкома» и ГУ «Физкультурно-оздоровительный центр Несвижского района» осуществляют выплату премий, надбавок, материальной помощи, выплат на оздоровление только при наличии на приказах наряду с подписью должностного лица нанимателя согласования профсоюзного комитета.

23. Конкретные размеры повышения тарифных ставок (окладов) работников специальных (с особым режимом) организаций системы образования (подразделений) регулируются коллективными договорами, а их руководителей — устанавливаются Управлением по согласованию с Райкомом.

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

25. Рекомендовать руководителям учреждений образования в коллективных договорах:

25.1. Премировать педагогических работников, ученики которых на республиканских, областных и районных олимпиадах, спартакиадах,

конкурсах и т.д. награждены дипломами: - на республиканских - 150% оклада; - на областных - 100% оклада; - на районных - 50% оклада.

Премирование проводится по высшему показателю.

Предоставлять педагогическим работникам, которые принимали участие с командами учеников в областных и республиканских олимпиадах и спартакиадах, свободный от работы неоплачиваемый день в каникулярное время за каждый отработанный день.

25.2. Премировать по согласованию с райкомом профсоюза работников учреждений образования за высокие творческие успехи в работе в соответствии с Положениями о награждении при получении благодарностей и грамот различных уровней.

25.3. Устанавливать надбавки для работников:

25.3.1. руководителям районных методических объединений - до 20% оклада;

25.3.2. учителям и воспитателям, руководителям учреждений, их заместителям, награжденным Значком «Отличник образования Республики Беларусь» - 20% оклада; Звания «Отличник образования» других республик бывшего Советского Союза учитывать, как приравненные к званию «Отличник образования РБ».

25.3.3. победителям конкурсов творческого мастерства педагогов и других категорий работников сроком на один год со дня проведения конкурса - 50% оклада;

25.3.4. при положительной работе по основной должности и общественной профсоюзной работе председателям профсоюзных организаций при профсоюзном членстве выше среднерайонного - до 20% оклада.

26. Выплачивать единовременную премию в размере 5-ти базовых величин в связи с достижением пенсионного возраста членов профсоюза при условии, что они проработали в учреждениях образования 10 и более лет.

27. Ходатайствовать перед Минской областной организацией Профсоюза о единовременной выплате в размере 30 базовых величин победителю республиканского конкурса профессионального мастерства педагогов не позднее одного года после подведения итогов конкурса.

28. Победителю республиканского конкурса профессионального мастерства осуществлять единовременную выплату из средств районной организации профсоюза в размере 10 базовых величин не позднее трёх месяцев после подведения итогов конкурса.

29. Рекомендовать руководителям учреждений образования, спорта и туризма:

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

29.2. 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;

29.3. 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.

30. 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.

## ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

31. Управление обязуется:

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

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

31.3. При подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников системы образования, предоставлять возможность районной организации принимать участие в разработке проектов указанных актов.

31.4. Представлять заблаговременно на рассмотрение в районную организацию для внесения предложений в проекты ведомственных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов правовых актов учитывать положения Соглашения.

Рекомендовать организациям системы образования осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим органам Профсоюза порядок подготовки, согласования проектов и издания локальных правовых актов, других правовых актов, затрагивающих трудовые,

социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

32. Районная организация обязуется:

32.1. 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 правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

32.2. Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательства о труде, об охране труда в организациях системы образования. Информировать Управление, нанимателей об итогах мониторингов. Участвовать в проведении комплексных мониторингов по соблюдению законодательства о труде, об охране труда совместно с Департаментом государственной инспекции труда.

32.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов 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.

32.4. В помощь управлению, руководителям и профсоюзному активу организаций системы образования разрабатывать рекомендации по вопросам применения законодательства о труде, вносить в данные рекомендации изменения и дополнения для использования в работе профактива.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников организаций системы образования, принимаются управлением, нанимателями или уполномоченными должностными лицами нанимателя организаций системы образования по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза.

33.2. Обеспечивать 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.

33.3. Систематически проводить встречи представителей

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

33.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников, в организациях системы образования по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума районного комитета с участием соответствующих служб Управления.

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

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

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

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

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление

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

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

33.7. 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.

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

Наниматели в коллективных договорах предусматривают направление работников для получения образования, предоставление гарантий работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, установленных Трудовым кодексом.

Направление для получения образования оформляется приказом нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств нанимателя – также соответствующим договором в сфере образования.

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

33.9. Предоставлять педагогическим работникам на основании заключенного договора о подготовке специалиста с последующей отработкой в течение 2 лет у нанимателя:

- оплачиваемые отпуска, успешно обучающимся в аспирантурах на заочной форме по педагогическим специальностям, необходимым району;

- получающим первое высшее образование, оплачиваемые отпуска в связи с обучением независимо от формы обучения (платное или бюджет) по специальностям, необходимым району;

- оплачиваемые отпуска педагогам, которые направляются на курсы переподготовки для получения второго высшего педагогического образования по специальностям, необходимым району;

Наниматели могут включать в коллективные договоры и другие специальности в связи с производственной необходимостью для обеспечения учебно-воспитательного процесса.

33.10. 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:

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

- работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основному месту работы;

- супругам, работающим в одной организации системы образования, спорта и туризма по их заявлению - одновременно;

- участникам Великой Отечественной войны, воинам-интернационалистам;

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

- одиноким женщинам и мужчинам, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет;

- в других случаях, предусмотренных коллективными договорами.

33.11. 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.

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

33.13. 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, для 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 правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.

33.14. 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.

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

33.16. 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.

33.17. 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 профсоюзной организацией. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

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

В организациях системы 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 профсоюзной организацией.

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

33.19. Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида - в возрасте до восемнадцати лет), по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего

дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь.

33.20. Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (отцом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований.

33.21. 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.

33.22. Обеспечить оптимальный режим работы для работников, совмещающих работу с обучением, и работников, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - в возрасте до 18 лет).

34. Разделение рабочего дня на части в случае производственной необходимости производить по согласованию с профсоюзной организацией.

## ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

35. Управление обязуется:

35.1. 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.

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.

35.2. Уведомлять районную организацию не позднее чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы подчиненных организаций, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий

труда.

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

Учреждениям предусматривать в коллективных договорах аналогичный порядок уведомления соответствующих комитетов Профсоюза, выработки мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

36. Районная организация обязуется:

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

36.2. Рекомендовать комитетам Профсоюза не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

36.3. 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.

36.4. Добиваться включения в коллективные договоры условий и порядка заключения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 38 настоящего Соглашения.

37. Стороны обязуются добиваться 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.

38. Стороны пришли к соглашению:

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

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

позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

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

38.2. 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: разведённым, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей, являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором); 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, спорта и туризма.

Не допускать увольнение по сокращению численности или штата одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации организации.

38.3. 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.

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

38.5. 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 доход деятельности в случаях, установленных законодательством, коллективными договорами.

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

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

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

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.

38.8. 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.

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

38.10. 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.

38.11. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия: заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса; продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

38.12. Продлевать контракты с их согласия с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

38.13. 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.

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

38.15. С молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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 установления надбавки к окладу в размере 50% и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска 5 календарных дней.

38.16. При заключении контрактов с работниками устанавливать дополнительные меры стимулирования за работу по контрактам поварам, шеф поварам до 40%, гардеробщикам, уборщикам служебных помещений, кладовщикам, кухонным работникам, заместителям руководителям учреждений образования, заместителям директоров по хозяйственной работе, заведующим хозяйством, педагогу-организатору, педагогу социальному, педагогу-психологу, библиотекарю, заведующему библиотекой, воспитателю группы продленного дня, педагогическим работникам, руководителям учреждений образования до 25% оклада.

38.17. Рекомендовать нанимателям при заключении контракта предоставлять работнику 3 дня отпуска и 5 дней отпуска работникам учреждений дошкольного и дополнительного образования, молодым специалистам, методистам районного учебно-методического кабинета.

38.18. 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.

38.19. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой

договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в организации системы образования.

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

38.20. Рекомендовать нанимателям заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

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

38.22. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, поступления на военную службу по контракту, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к

новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования, другие случаи, предусмотренные коллективным договором.

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

38.24. Рекомендовать нанимателям организаций системы образования, райкому 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 районном 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 т.д.

38.25. 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.

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

## ОХРАНА ТРУДА

39. Управление обязуется:

39.1. Ежегодно подводить итоги работы организаций системы образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать районную организацию.

40. Районная организация обязуется:

40.1. Принимать непосредственное участие в разработке локальных актов по охране труда.

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

40.3. Ежегодно подводить итоги районного и участвовать в областном этапе общереспубликанского смотра-конкурса на лучшее

проведение первичными профсоюзными организациям общественного контроля по охране труда.

40.4. 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.

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

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

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

40.8. 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.

40.9. Ходатайствовать перед Минским областным комитетом Белорусского профсоюза работников образования и науки об оказании материальной помощи в размере до 200 базовых величин семьям погибших на производстве работников организаций образования, спорта и туризма 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.

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

41. Стороны пришли к соглашению:

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

41.2. В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по

организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по созданию в каждом регионе базовой организации по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

41.3. Проводить совместные семинары по охране труда представителей управления, районного комитета Профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

41.4. Постоянно осуществлять контроль за:

41.4.1. 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;

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

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

41.6. Рекомендовать нанимателям:

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

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

41.6.3. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет Ппрофсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов труда Профсоюза;

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

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, — единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент

утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

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

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

41.6.7. 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;

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

41.6.9. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам месяца (квартала, года) в зависимости от объема выполняемой работы.

41.6.10. 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.

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

41.6.12. продолжить обучение, повышение квалификации учителей трудового обучения с целью получения права допуска к работе на

станочном оборудовании в учебных мастерских учреждений общего среднего образования.

41.6.13. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) организации и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

41.6.14. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором.

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

42. Управление обязуется:

42.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санатория-профилактория Минского областного института развития образования.

42.2. При распределении путёвок в ДОЛ района с круглосуточным пребыванием детей преимущественное право на получение путёвок сохранять за детьми работников учреждений образования, спорта и туризма, работающих в оздоровительных лагерях в летний период.

42.3. При зачислении в учреждения дошкольного образования в исключительных случаях предоставлять преимущество детям работников системы образования, спорта и туризма.

43. Районная организация обязуется:

43.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждений и информировать Управление.

43.2. 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 Профсоюза и их детей.

44. Стороны обязуются добиваться:

44.1. Поддерживать областную организацию Профсоюза и главное управление в поэтапном увеличении доли расходов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

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

45. Стороны пришли к соглашению:

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

Представители комитетов Профсоюза включаются в составы создаваемых в организациях системы образования комиссий, деятельность которых затрагивает их права и законные интересы работников.

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

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

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

45.4. Рекомендовать учреждениям совершенствовать формы оздоровления работников.

45.5. 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, выплаты молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств от приносящей доходы деятельности организации и др.).

45.6. Принимать участие в работе отраслевого физкультурно-спортивного клуба "Буревестник", в том числе в участии в отраслевых

спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников организаций системы образования в межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

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

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

45.9. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на районном уровне, проведению ими мероприятий.

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

45.10. Координировать работу организаций системы образования и организационных структур Профсоюза по ведению ими учета ветеранов труда и Профсоюза, оказанию им необходимой помощи.

45.11. Определять в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов труда и Профсоюза.

45.12. Рекомендовать для включения в коллективные договоры нормы по отчислению нанимателями денежных средств первичным профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не

менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств организации при их наличии.

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

46. Управление обязуется содействовать:

46.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в учреждениях образования, спорта и туризма.

46.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения молодёжи, организации их медицинских осмотров.

46.3. Ходатайствовать о предоставлении мест для проживания молодых специалистов- членов Профсоюза в общежитиях, предоставлении им арендного жилья.

47. Районная организация обязуется:

47.1. Содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, коллективными договорами, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

47.2. Осуществлять регулярный общественный контроль над организацией работы по социальной защите молодых специалистов, в том числе за установлением им доплат и других видов выплат.

48. Стороны пришли к соглашению:

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

48.2. Рекомендовать нанимателям учреждений образования, спорта и туризма и профсоюзным комитетам содействовать:

48.2.1. выделению работникам учреждений 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 иных отраслей;

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

48.3. Изменение условий, затрагивающих социально-экономические права и законные интересы молодых специалистов, производится с предварительного согласия профсоюзных комитетов.

48.4. В рамках благотворительной акции “Профсоюзы – детям” предусматривать выделение средств профсоюзного бюджета на оказание помощи ГУО “Городейская вспомогательная школа-интернат”, социальному приюту, центру коррекционно-развивающего обучения и

реабилитации, другим учреждениям образования, спорта и туризма, многодетным, приёмным, опекунам семьям, на установление стипендий детям членов Профсоюза за высокие результаты учёбы.

## ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО АКТИВА

49. Управление обязуется:

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

50. Районная организация обязуется:

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

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

51. Стороны пришли к соглашению:

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

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

Руководителям организаций системы образования обеспечивать предоставление профсоюзным органам 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.

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

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

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

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

51.6. Учитывать при поощрении профсоюзных работников и активистов ведомственными наградами главного управления, управления райисполкома наличие наград Профсоюза.

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

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

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

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

51.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов

Профсоюза — в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 "Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов", Уставом 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.

51.9. Предоставлять организационным структурам профсоюза на основании коллективных договоров, действующих в организациях всех форм собственности системы образования, помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь "О профессиональных союзах". Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 "О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом".

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

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

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

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

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

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

51.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 45.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза

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

51.13. 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.

51.14. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники райкома профсоюза являются равноправными членами профсоюзной организации Управления и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

## СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

52. Стороны пришли к соглашению:

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

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

53. Районная организация обязуется:

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

53.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-

экономические и правовые гарантии коллективам работников при изменении форм собственности.

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

## ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

55. Управление обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью организаций образования анализировать ход выполнения Соглашения.

56. Районная организация обязуется:

56.1. Изучать практику социального партнерства в учреждениях, реализацию Соглашения через коллективные договоры, анализировать проекты коллективных договоров учреждений образования на их соответствие настоящему Соглашению.

56.2. Периодически проводить прямые линии по вопросам реализации Соглашения, коллективных договоров на местах.

57. Стороны пришли к соглашению:

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

Итоги выполнения Соглашения, внесение изменений в него рассматриваются на заседании районного отраслевого Совета или на совместном заседании Совета управления и президиума районного комитета Профсоюза

57.2. 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 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 профсоюзным органам порядок предоставления полной, достоверной, своевременной информации о принимаемых решениях, правовых и локальных актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников образования.

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

57.4. 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.

57.5. Считать Соглашение основой для заключения коллективных договоров.

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

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

57.6. 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:

57.6.1. режим работы учреждения;

57.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки (учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, аккомпаниаторов, музыкальных руководителей);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

57.6.13. план мероприятий по охране труда;

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

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

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

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

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

57.6.19. перечень профессий рабочих и должностей служащих,

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

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

57.6.21. порядок участие профсоюзного комитета в заключении контрактов с работниками; правовые гарантии деятельности Профсоюза и профсоюзного актива;

57.6.22. случаи, указанные в подпункте 31.29 настоящего Соглашения, и иные, при которых наниматель по просьбе работника расторгает контракт досрочно;

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

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

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

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

57.6.27. материальные условия для деятельности комитета Профсоюза, которые обеспечивают наниматели (предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.);

57.6.28. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов бухгалтерией Центра по обеспечению деятельности бюджетных организаций, бухгалтериями ГУО «Средняя школа №1 г.Несвижа», ГУО Средняя школа №4 г.Несвижа», ГУО «Несвижская гимназия», ГУО «Городейская вспомогательная школа-интернат», ГУ «Детско-юношеская спортивная школа Несвижского районного исполнительного комитета», ГУ «Физкультурно-оздоровительный центр Несвижского района» в размере 1% от начисленной заработной платы на расчетный счет Несвижского РК Профсоюза;

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

57.6.30. порядок, условия предоставления всем работникам,

отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) поощрительных отпусков;

57.6.31. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

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

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

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

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

57.6.36. порядок изменения существенных условий труда;

57.6.37. гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования;

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

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

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

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

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

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

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

57.6.45. условия заключения (продления), расторжения контрактов, трудовых договоров на неопределенный срок с работниками, избранными в

профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

57.6.46. развитие в организациях института наставничества;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые профсоюзом.

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

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

Руководитель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

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

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

Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания.

Начальник Управления по  
образованию, спорту и туризму  
Несвижского райисполкома

Е.В. Клишевич

20 мая 2022 г.

Председатель Несвижской  
районной организации  
Белорусского профсоюза  
работников образования и  
науки

Л.В.Крупец

20 мая 2022 г.