

СОГЛАШЕНИЕ

между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022 – 2025 годы

1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь 15.07.1995 № 278 ”О развитии социального партнерства в Республике Беларусь“, другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022 – 2024 годы), дополнительным соглашением к соглашению между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство образования) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Профсоюз) на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022-2025 годы).

2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются главное управление по образованию Витебского областного исполнительного комитета (далее – главное управление) и Витебская областная организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – областная организация Профсоюза).

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

4. Соглашение распространяется на:

структурные подразделения исполнительных и распорядительных органов базового и первичного территориальных уровней, осуществляющие государственно-властные полномочия в сфере образования (далее – управления, отделы по образованию), нанимателей – организации, подчиненные управлениям образования (далее – учреждения образования), на работников вышеперечисленных организаций, управлений, отделов по образованию, а также на обучающихся, получающих высшее, среднее специальное, профессионально-техническое и послевузовское образование в дневной форме получения

образования в учреждениях образования системы Министерства (далее – обучающиеся) — только членов Профсоюза.

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

Главное управление признает областную организацию Профсоюза полномочным представителем работников и обучающихся учреждений образования системы Министерства образования в коллективных переговорах.

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

Нормы и гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для всех соответствующих управлений, отделов и учреждений образования и не могут быть снижены. Местные соглашения, коллективные договоры могут включать дополнительные, более высокие, но не ниже установленных Соглашением, социальные нормы и гарантии, в том числе за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности учреждений образования, местных бюджетов, 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 и обучающихся учреждений образования (согласование проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется соглашениями, коллективным договором приложениями к нему), другими локальными правовыми актами.

Положения местных соглашений, коллективных договоров учреждений 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 областного Совета по трудовым и социальным вопросам при главном управлении и областной организации Профсоюза (далее – областной Совет). Соглашение подписывается представителями Сторон после одобрения коллегией главного управления и президиумом областной организации 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 реализации местных соглашений и коллективных договоров учреждений образования через областной Совет, а также распространяют положительный опыт этой работы.

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

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

10. Главное управление и областная организация Профсоюза рекомендуют управлениям, отделам, учреждениям образования, если в них действует несколько профсоюзов, заключать единые коллективные договоры при условии одобрения их на профсоюзных собраниях (конференциях).

11. Учитывая, что обучающиеся не являются работниками учреждений образования и не могут быть субъектами коллективных договоров, Стороны рекомендуют для обеспечения защиты прав и законных социально-экономических интересов обучающихся, заключать соглашения между учреждениями образования и первичными профсоюзными организациями обучающихся в качестве приложений к коллективному договору соответствующего учреждения образования.

Данные соглашения могут устанавливать для обучающихся

дополнительные гарантии, учитывая особенности соответствующего учреждения образования, и не могут быть ниже уровня, установленного настоящим Соглашением.

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

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

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

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

Стороны совместно реализуют Соглашение в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно Плана совместной работы главного управления и областной организации Профсоюза.

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

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

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

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.

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на заседании областного Совета, на совместном заседании коллегии главного управления и президиума областной организации Профсоюза, доводятся до сведения управлений, отделов по образованию, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

18. Главное управление представляет Соглашение для регистрации

в Комитет по труду, занятости и социальной защите Витебского областного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами. Областная организация Профсоюза размещает текст Соглашения на своем сайте.

19. В целях реализации Соглашения главное управление доводит его текст, изменения в него до управлений, отделов по образованию, а областная организация Профсоюза – до территориальных и первичных организаций Профсоюза для его реализации.

20. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, а также на своих сайтах промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

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

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

21. Главное управление обязуется:

21.1. Проводить работу с управлениями, отделами по образованию, подчиненными главному управлению:

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

21.1.2. по мере необходимости давать разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников учреждений образования;

21.1.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников учреждений образования с участием представителей областного, районных, городских, областной организаций Профсоюза.

22. Областная организация Профсоюза обязуется:

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

22.2. Оперативно доводить до сведения территориальных, первичных организаций Профсоюза руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению.

22.3. По мере необходимости давать разъяснения на официальном сайте и в средствах массовой информации по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до территориальных, первичных организаций Профсоюза.

22.4. Поддерживать инициативу Профсоюза по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

23. Главное управление и областная организация Профсоюза обязуются:

23.1. Поддерживать инициативу Министерства образования и Профсоюза добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

23.1.1. поэтапного повышения размера оплаты труда отдельных категорий работников в целях обеспечения к 2025 году соотношения заработной платы со среднереспубликанским уровнем: педагогических работников – до 100 процентов, учителей – до 106 процентов, профессорско-преподавательского состава – до 150 процентов;

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

23.1.3. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников учреждений образования;

23.1.4. увеличения бюджетных средств на оплату труда;

23.1.5. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организаций образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 октября 2008 г. № 1490;

23.1.6. снижения документооборота;

23.1.7. сохранение перечня типов учреждений системы образования и должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячные компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы, предметных журналов и других периодических изданий;

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

23.1.9. внесения изменений в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) в размере 100% 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.

23.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной

платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников учреждений образования. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

23.3. Обеспечивать в учреждениях образования объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

24. Стороны пришли к соглашению:

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

24.2. 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 учреждениях образования, утверждаются руководителем по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции) 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 учреждениях 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, кураторства учебной группой лицами из числа профессорско-преподавательского состава 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.

24.3. Премирование руководителей учреждений образования, установление им надбавок стимулирующего характера осуществляется из средств учреждения вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании утвержденных в установленном порядке положений о материальном стимулировании руководителей.

Оказание материальной помощи руководителям осуществляется из средств и на основании соответствующего положения учреждения образования вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

24.4. 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, соглашением по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза.

24.5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения руководителей учреждений образования и комитетов Профсоюза.

24.6. 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.

24.7. Порядок распределения объема учебной работы профессорско-преподавательского состава определяется советом учреждения образования по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза. В коллективный договор могут вноситься предельные нормы объема учебной работы профессорско-преподавательского состава.

В целях обеспечения качества организации образовательного процесса руководителям учреждений высшего образования организовывать в установленном порядке замену временно отсутствующих специалистов из числа профессорско-преподавательского состава.

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

24.8. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % 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.

24.9. Руководители учреждений образования устанавливают работникам дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

Руководители учреждений образования могут устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы

послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

24.10. 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".

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

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

24.12. 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.

24.13. 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.

24.14. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам учреждений образования, имеющих специальные классы, группы, классы и группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, регулируются коллективными договорами, а их руководителям – органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

24.15. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными

соглашениями, коллективными договорами, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя учреждения 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.

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

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

24.17. 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.

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

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

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

24.20. Деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы,

расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителей.

24.21. Рекомендовать руководителям учреждений образования:

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

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

24.22. Предусматривать в коллективных договорах (соглашениях) 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

25. Главное управление обязуется:

25.1. Проводить консультации для руководителей управлений, отделов по образованию, учреждений образования по вопросам законодательства о труде, заключения соглашений, коллективных договоров. Включать соответствующие темы в учебно-программную документацию соответствующих образовательных программ дополнительного образования взрослых.

25.2. Оперативно доводить до сведения руководителей управлений, отделов по образованию, учреждений образования изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

25.3. При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников организаций образования, вопросы социальной защиты обучающихся, Соглашения, предоставлять возможность областной организации Профсоюза принимать участие в разработке проектов указанных актов.

25.4. Представлять заблаговременно областной организации

Профсоюза на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных случаях – для согласования) проекты нормативных правовых актов, локальных правовых актов, вносимых главным управлением в областной исполнительный комитет, ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся.

При подготовке проектов нормативных правовых актов, локальных правовых актов учитывать положения Соглашения.

Рекомендовать управлениям, отделам, учреждениям 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.

26. Областная организация Профсоюза обязуется:

26.1. Оказывать помощь профсоюзному активу, управлениям, отделам и учреждениям 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.

26.2. Организовывать и осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателями законодательства о труде, об охране труда в управлениях, отделах и учреждениях образования области. При необходимости информировать главное управление, управления, отделы образования, нанимателей об итогах проверок, мероприятий по мониторингу.

Взаимодействовать в вопросах соблюдения законодательства о труде, охране труда, пропаганде правовых знаний с Витебским областным управлением Департамента государственной инспекции труда, в пределах компетенции; принимать участие в комплексных проверках, проводимых ими.

26.3. 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.

26.4. В помощь управлениям, отделам, учреждениям образования, руководителям и профсоюзному активу разрабатывать, принимать

участие в разработке рекомендаций, профсоюзных листовок по вопросам применения законодательства о труде.

26.5. Принимать участие в разработке Профсоюзом рекомендаций, методических материалов для профактива по вопросам применения законодательства о труде, вносить предложения по их изменению и дополнению.

26.6. Принимать участие в подготовке и согласовании проектов законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, постановлений, приказов, инструктивных писем Министерства образования Республики Беларусь по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников учреждений образования.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Локальные правовые акты по вопросам нормирования и оплаты труда, охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников организаций образования, принимаются главным управлением, управлениями, отделами по образованию, нанимателями (уполномоченными должностными лицами нанимателей) по согласованию с соответствующими органами Профсоюза (правила внутреннего трудового распорядка, расписания учебных занятий, должностные и рабочие инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и др.).

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

27.3. Систематически проводить встречи представителей Профсоюза с педагогическими работниками по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве. Обеспечивать оперативное информирование работников учреждений образования о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

27.4. 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 года № 5 "Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций", аттестации педагогических и иных работников в учреждениях образования по предложению одной из Сторон, с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума областной

организации Профсоюза с участием представителей
управления.

главного

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

27.5. Вносить Профсоюзу предложения по совершенствованию порядка проведения аттестации педагогических работников учреждений образования на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) (далее – Инструкция).

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

27.6. 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 соответствующим органом Профсоюза.

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

Наниматели обязаны предупреждать работников об изменении существенных условий труда письменно, не позднее чем за один месяц, в том числе педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

27.7. 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.

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

27.8. 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 статьями 215 и 216 Трудового кодекса,

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форм получения образования, в соответствии со статьей 220-1 Трудового кодекса.

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

27.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время в соответствии с

законодательством о труде (категориям работников, указанных в статье 168 Трудового кодекса), а также:

работникам, удостоенным звания "Заслуженный учитель", награжденным нагрудным знаком "Отличник образования";

работникам, являющимся ветеранами труда;

работникам, имеющим инвалидность;

донорам;

работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;

работникам, являющимся членами добровольных дружин;

супругам, работающим в одном учреждении образования (по их заявлению) – одновременно;

в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом).

Беременным женщинам по их просьбе предоставлять трудовой отпуск в полном объеме перед отпуском по беременности и родам или после него, или после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

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

27.12. Наниматель предоставляет по письменному заявлению работника социальный отпуск по семейно-бытовым и иным уважительным причинам (статья 190 Трудового кодекса) без сохранения заработной платы до 90 календарных дней, суммарно в течение календарного года, в следующих случаях:

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования без направления (заявки) нанимателя;

для прохождения лечения, оздоровления в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

необходимости ухода за больным членом семьи, близким родственником (родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки, супруг (супруга)) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождение их на лечение;

смерти членов семьи, близких родственников;

в связи с бракосочетанием самого работника, его детей, внуков;

в связи с рождением детей, внуков;

при окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учителя, преподавателя, воспитателя в период летних каникул (но не позднее начала нового учебного года – 1 сентября);

иных случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором.

27.13. Наниматель обязан предоставить единовременно, по письменному заявлению работника – отца (отчима) при рождении ребенка (в течение шести месяцев с даты его рождения) социальный отпуск без сохранения заработной платы (статья 186 Трудового кодекса) продолжительностью до 30 календарных дней.

В коллективном договоре организации, за исключением бюджетных организаций, может предусматриваться иная продолжительность и (или) оплата при предоставлении указанного отпуска.

27.14. Предоставлять работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и (или) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы. В коллективном договоре, ином локальном правовом акте организации, за исключением бюджетных организаций, может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.

27.15. По уважительным причинам (семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), установленным коллективным договором или по договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части (конкретное количество частей определяется в коллективном договоре), при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

27.16. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются коллективным договором, отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме.

27.17. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в учреждениях образования, являющихся бюджетными организациями, определяется приказом нанимателя по согласованию с соответствующим профсоюзным органом. 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 учреждениях образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных 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 учреждения на оплату труда.

В учреждениях образования, не являющихся бюджетными организациями, порядок, условия предоставления и продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяются коллективным или трудовым договором (контрактом), нанимателем.

Установление условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день производится нанимателем по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

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

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

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

28. Главное управление обязуется:

28.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждениях образования, а в случае высвобождения педагогических

работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Рекомендовать предусматривать в местных соглашениях меры по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих) востребованным в учреждениях образования региона.

28.2. Уведомлять областную организацию Профсоюза не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы учреждений образования, подчиненных главному управлению, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест и (или) ухудшение условий труда работников.

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

Рекомендовать управлениям, отделам по образованию, нанимателям предусматривать в местных соглашениях, коллективных договорах аналогичный порядок уведомления соответствующих комитетов Профсоюза, выработки мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

29. Областная организация Профсоюза обязуется:

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

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

30. 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.

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. 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.

31.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается работникам (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре: разведенным, 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 профзаболевание 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 образования специальностям, участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств и другим категориям работников, определенным в коллективных договорах.

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

31.4. 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 или с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности для самостоятельного поиска работы в случаях, установленных законодательством, местным соглашением,

коллективным договором.

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.

31.5. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждения образования при появлении вакансий.

31.6. Наниматель обязан при приеме работника на работу 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 учреждения образования и председателем первичной профсоюзной организации.

31.7. 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 (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до его заключения. В день предупреждения работнику вручается проект контракта в письменном виде.

31.8. Заключение контрактов с работниками учреждений образования – членами Профсоюза производится при участии представителя Профсоюза.

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

31.10. При истечении 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 его максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

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

приступили к работе до или после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

31.12. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения указанного возраста, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

31.13. Продлевать, заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень, квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в коллективном договоре, на максимальный срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления): контракт может быть продлен на меньший срок, а в случае заключения нового – не менее чем на один год.

31.14. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта, а также в случае перевода работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта (дате перевода на другую работу), заключать новый контракт на срок не менее трех лет, с обязательным включением в него дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года.

31.15. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими

несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный (пятилетний) срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года.

31.16. Заключать контракты с молодыми специалистами при приеме на работу, с их письменного согласия, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, с их письменного согласия, получившими образование на условиях оплаты и направленными на работу на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

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

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

31.19. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта наниматель может предложить работнику, с его согласия, заключить трудовой договор на неопределенный срок.

31.20. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения требований, установленных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

31.21. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления

досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, поступления на военную службу по контракту, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования, другие случаи, предусмотренные коллективным договором, соглашением.

31.23. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени и другое, по их просьбе.

31.24. Обеспечивать оптимальный режим работы работникам, имеющим троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, совмещающим работу с обучением.

31.25. Не допускать привлечения работников к выполнению работы, необусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

31.26. Рекомендовать нанимателям, территориальным организациям Профсоюза ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждений образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

31.27. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в ней, в виде

надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств соответствующих бюджетов.

ОХРАНА ТРУДА

32. Главное управление обязуется:

32.1. Продолжить работу по пересмотру, корректировке и утверждению нормативных правовых актов по охране труда с учетом изменений и дополнений, внесенных в законодательные акты Республики Беларусь.

32.2. Ежегодно подводить итоги работы управлений, отделов по образованию, учреждений образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать областную организацию Профсоюза.

33. Областная организация Профсоюза обязуется:

33.1. Принимать участие в разработке нормативных правовых актов по охране труда.

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

33.3. Ежегодно подводить итоги отраслевого этапа общереспубликанского смотра-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

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

33.5. 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".

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

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

33.8. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 "О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины" в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Осуществлять в учреждениях образования контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

34.2. 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".

34.3. Проводить совместные семинары по охране труда с участием представителей главного управления, управлений, отделов по образованию, комитетов Профсоюза и Витебского областного управления Департамента государственной инспекции труда.

34.4. Постоянно осуществлять контроль за:

34.4.1. 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;

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

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

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

34.7. Рекомендовать нанимателям:

34.7.1. вводить в штатные расписания учреждения образования должность инженера по охране труда (службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определенными законодательством;

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

34.7.3. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать областную организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда областной организации Профсоюза;

34.7.4. включать в соглашения, коллективные договоры учреждений 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;

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

34.7.6. предусматривать в бюджетной смете расходов учреждения образования средства на реализацию мероприятий по охране труда;

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

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

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

34.7.10. включать в соглашения, коллективные договоры учреждений 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;

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

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

34.7.13. 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 ОБРАЗОВАНИЯ

35. Главное управление обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждений образования, в том числе на базе студенческих санаториев-профилакториев.

36. Областная организация Профсоюза обязуется:

36.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждений образования и информировать главное управление.

36.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждений образования, в том числе на базе организаций УП ”Белпрофсоюзкурорт“ и ТЭУП ”Беларустурист“, добиваться предоставления им скидок для членов

Профсоюза и их детей.

36.3. Оказывать помощь работникам учреждений образования в создании организаций застройщиков с целью улучшения жилищных условий.

37. Стороны обязуются поддерживать Министерство образования и Профсоюз в достижении:

37.1. Поэтапного увеличения доли расходов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6%.

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

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Председатели комитетов Профсоюза, их заместители включаются в составы ректоратов, советов учреждений образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители комитетов Профсоюза включаются в составы создаваемых в учреждениях 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.

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

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

38.4. Рекомендовать управлениям, отделам и учреждениям образования совершенствовать формы оздоровления работников.

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

38.6. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба "Буревестник", в том числе в части участия сборных команд работников учреждений образования в

республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

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

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

38.9. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в соответствующих учреждениях образования Профсоюза.

38.10. Координировать работу учреждений образования Профсоюза по ведению ими учета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказанию им необходимой помощи.

38.11. Определять в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в учреждениях образования ветеранов отрасли и Профсоюза.

38.12. Рекомендовать для включения в коллективные договоры (соглашения) 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 учреждения образования при их наличии.

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

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

39. Главное управление обязуется содействовать:

39.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в учреждениях образования.

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

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

40. Областная организация Профсоюза обязуется:

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

40.2. Принимать участие, вносить предложения в Профсоюз по разработке макета соглашения между учреждением образования и первичной профсоюзной организацией обучающихся, методических рекомендаций по материальному стимулированию и оказанию материальной помощи обучающимся; учету обучающихся, желающих получить место для проживания в общежитиях государственного учреждения образования, заселению и проживанию обучающихся; организации их санаторно-курортного лечения и оздоровления.

40.3. Осуществлять регулярный общественный контроль за организацией работы по социальной защите обучающихся, в том числе за работой студенческих санаториев-профилакториев, общежитий, пунктов общественного питания учреждений образования.

41. Стороны обязуются добиваться:

41.1. Поддерживать инициативу Министерства образования и Профсоюза в части повышения размера стипендий обучающимся до бюджета прожиточного минимума.

41.2. Выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи учреждений образования.

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей и учащейся молодежи с законодательством о труде,

состоянием и перспективами развития отрасли, Соглашением.

42.2. Рекомендовать учреждениям образования и комитетам Профсоюза содействовать:

42.2.1 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, в том числе иных отраслей;

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

42.3. Отношения между учреждением образования и обучающимися определяются законодательством Республики Беларусь, уставом, правилами внутреннего распорядка, правилами внутреннего распорядка общежитий, соглашением между учреждением образования и первичной профсоюзной организацией обучающихся, иными локальными правовыми актами.

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

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

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

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

42.6. Решение вопросов осуществления обучения по индивидуальным учебным планам в пределах содержания образовательных программ

осуществляется в порядке, определенном законодательством, Соглашением, локальными правовыми актами с учетом мнения профсоюзного комитета обучающихся.

42.7. Не допускать отчисления обучающихся – членов Профсоюза, привлечения их к дисциплинарной ответственности без согласования с профсоюзными комитетами обучающихся.

42.8. Руководитель или уполномоченное им должностное лицо обязаны при зачислении обучающегося ознакомить его под роспись с уставом, лицензией на образовательную деятельность, соглашением между учреждением образования и первичной профсоюзной организацией обучающихся, правилами внутреннего распорядка и иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

42.9. Ведение учета обучающихся, желающих получить места для проживания в общежитии государственного учреждения образования (далее – общежитие), заключение с ними договоров найма жилого помещения государственного жилищного фонда осуществляются уполномоченными должностными лицами учреждения образования с участием представителей профсоюзного комитета обучающихся в соответствии с положением, являющимся приложением к соглашению между учреждением образования и первичной профсоюзной организацией обучающихся.

Принятие на учет (снятие с учета) обучающихся, желающих получить места для проживания в общежитии, распределение мест для проживания в общежитии между структурными подразделениями учреждения образования, предоставление их обучающимся осуществляются совместным решением руководителя учреждения образования, уполномоченного им руководителя структурного подразделения и профсоюзного комитета обучающихся в соответствии с вышеуказанным положением. Списки лиц, которым предоставляются места для проживания в общежитии, доводятся до сведения обучающихся до окончания учебного года, предшествующего учебному году, на который выделяется жилая площадь.

Аналогично распределяются места для проживания в общежитиях, предоставляемые учреждениям образования в иных организациях.

При отсутствии возможности выделения мест для проживания в общежитии обучающимся выплачивается компенсация и (или) материальная помощь в соответствии с законодательством на основании приказа ректора (директора) при наличии совместного решения ректора (директора) учреждения образования и профсоюзного комитета обучающихся о постановке на учет обучающихся, желающих получить места для проживания в общежитии, в порядке, определенном положением, являющимся приложением к соглашению между учреждением образования и

профсоюзной организацией обучающихся, или руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом обучающихся.

42.10. Учет своевременности внесения обучающимися платы за пользование общежитиями, начисление пени ведется уполномоченным работником учреждения образования.

42.11. Продолжить заселение иногородних обучающихся в общежития организаций независимо от их ведомственной подчиненности. Проводить эту работу через местные исполнительные и распорядительные органы.

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

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

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

Ведение учета обучающихся для целей назначения социальных и специальных стипендий осуществляется уполномоченными работниками учреждений образования и соответствующими профсоюзными комитетами обучающихся совместно в порядке, определенном локальными правовыми актами.

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

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

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

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

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

42.14. Поощрение обучающихся за успехи в учебной, спортивно-массовой, общественной, научной, научно-технической, экспериментальной, инновационной деятельности, в образовательных и культурных мероприятиях, оказание обучающимся материальной помощи за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляются приказом руководителя учреждения образования, на основании представления профсоюзного комитета и в соответствии с положениями, являющимися приложениями к соглашению между учреждением образования и первичной профсоюзной организацией обучающихся.

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

42.16. Ведение учета обучающихся в очной форме получения образования, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, оздоровлении, осуществляется уполномоченными работниками учреждения образования и соответствующим профсоюзным комитетом обучающихся совместно, а распределение путевок – с учетом представлений профсоюзного комитета обучающихся.

42.17. Использование внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, на осуществление определяемых коллективным договором, соглашением

дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи обучающимся учреждений образования производится по согласованию с соответствующими профсоюзными комитетами обучающихся.

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

42.19. Вносить предложения в Профсоюз в разрабатываемый национальный доклад "Положение молодежи в Республике Беларусь".

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО АКТИВА

43. Главное управление обязуется:

43.1. Предоставлять областной организации Профсоюза информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждений образования.

43.2. Рассматривать по представлению областной организации Профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах учреждений образования, по итогам проверок, проведенных руководящими профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

43.3. Предоставлять материальную базу на безвозмездной основе для проведения совместных с областной организацией Профсоюза мероприятий областного уровня (конференций, семинаров, конкурсов, смотров – конкурсов художественной самодеятельности, спортивных соревнований и туристических слетов).

44. Областная организация Профсоюза обязуется:

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

44.2. Осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты обучающимся за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзной организации.

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

45. Стороны пришли к соглашению:

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

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

Руководителям учреждений 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, стипендиальному обеспечению обучающихся.

45.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства образования и Профсоюза, главного управления и областной 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 или равноценная работа (должность) в организации.

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

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

45.6. Учитывать при представлении к поощрению профсоюзных работников ведомственными наградами Министерства образования наличие наград Профсоюза.

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

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

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

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

45.8. 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.

45.9. Предоставлять на основании коллективных договоров, соглашений, действующих в организациях всех форм собственности областной организации Профсоюза, 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 29.03.2012 № 150 "О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом".

45.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации учреждения, 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, областной, 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.

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

45.12. Не заключать контракты без согласия работников, работающих по трудовому договору на неопределенный срок и избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания.

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

45.13. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения 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.

45.14. Допускать отчисление из учреждений образования,

привлечение к дисциплинарной ответственности обучающихся, избранных в состав профкомов и профбюро, профгруппоргов только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета обучающихся, а избранных в составы вышестоящих профсоюзных органов — с предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов.

45.15. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники первичных профсоюзных организаций являются равноправными членами коллектива работников соответствующего учреждения образования и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

45.16. Рекомендовать руководителям учреждений образования предоставлять председателям профсоюзных комитетов обучающихся, их заместителям право на проживание в студенческом общежитии на срок выполнения полномочий.

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

46. Стороны пришли к соглашению:

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

46.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускается с уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

47. Областная организация Профсоюза обязуется:

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

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

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

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

49. Главное управление обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью управлений, отделов и учреждений образования анализировать ход выполнения Соглашения.

50. Областная организация Профсоюза обязуется:

50.1. Изучать практику социального партнерства в регионах, реализацию Соглашения через местные соглашения и коллективные договоры, анализировать проекты соглашений между управлениями, отделами образования и районными, городскими организациями Профсоюза, коллективных договоров учреждений высшего, среднего специального и профессионального образования, изменений и дополнений в них на соответствие настоящему Соглашению.

50.2. Периодически проводить прямые линии по вопросам реализации Соглашения в педагогических и профсоюзных изданиях.

51. Стороны пришли к соглашению:

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

Итоги выполнения Соглашения, внесение изменений в него рассматриваются на заседании областного Совета или на совместном заседании коллегии главного управления и президиума областной организации Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

О нарушении условий Соглашения Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

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

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

51.6.1. режим работы учреждения;

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

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

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

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

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

51.6.7. порядок и источники оказания материальной помощи,

единовременной выплаты на оздоровление работникам;

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

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

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

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

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

51.6.13. план мероприятий по охране труда;

51.6.14. 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;

51.6.15. 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;

51.6.16. 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;

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

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

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

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

51.6.21. перечень структурных подразделений учреждения образования, которые должны обеспечиваться медицинскими

аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях;

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

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

51.6.24. случаи расторжения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя с согласия или предварительного уведомления соответствующего комитета Профсоюза;

51.6.25. случаи досрочного (до истечения срока предупреждения) расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок;

51.6.26. порядок участия профсоюзного комитета в заключении контрактов с работниками;

51.6.27. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению Сторон;

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

51.6.29. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

51.6.30. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

51.6.31. правовые гарантии деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива;

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

51.6.33. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой заработной платы путем безналичных расчетов;

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

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

51.6.36. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

51.6.37. о разделении отпуска более чем на две части,

обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв работника из отпуска;

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

51.6.39. 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;

51.6.40. 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;

51.6.41. порядок изменения существенных условий труда;

51.6.42. гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования;

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

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

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

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

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

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

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

51.6.50. оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание ”заслуженный“, наименование ”народный“ и ”образцовый“;

51.6.51. развитие в учреждениях образования института наставничества;

51.6.52. установление случаев ограниченной материальной

ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;
51.6.53. перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности;

51.6.54. об одновременном вручении работнику предупреждения о заключении контракта и его проекта;

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

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

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

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

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

51¹ Действие 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 учреждения образования.

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.

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

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

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

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

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

Начальник главного
управления по образованию
Витебского областного
исполнительного комитета



Д.Л. Хома

Председатель Витебской
областной организации
Белорусского профсоюза
работников образования и науки



В.В. Кунашко