

## СОГЛАШЕНИЕ

между отделом по образованию Новополоцкого городского исполнительного комитета и Новополоцкой городской организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019– 2022 годы

1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено между отделом по образованию Новополоцкого городского исполнительного комитета и Новополоцкой городской 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 2019–2022 годы, соглашением между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – отраслевой профсоюз) на 2019 – 2022 годы, соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета (далее – главное управление) и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы.

2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются отдел по образованию Новополоцкого городского исполнительного комитета (далее – отдел) и Новополоцкая городская организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки, в лице ее руководящего органа – городского комитета профсоюза (далее – горком профсоюза).

3. Соглашение является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2019 – 2022 годы.

4. Соглашение распространяется на:  
отдел по образованию городского исполнительного комитета;  
нанимателей – организации, подчиненные отделу по образованию (далее – организации по образованию);  
работников отдела и организаций по образованию – членов

отраслевого профсоюза (далее – работники).

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

Отдел признает горком профсоюза полномочным представителем работников организаций по образованию города в коллективных переговорах.

5. Соглашение служит основой для коллективных переговоров, заключения коллективных договоров в организациях по образованию и является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Нормы и гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для соответствующего отдела и организаций по образованию и не могут быть снижены. Коллективные договоры могут включать дополнительные, более высокие, но не ниже установленных Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности организаций по образованию, местного бюджета, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

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

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

Положения коллективных договоров организаций по образованию, 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 городского Совета по трудовым и социальным вопросам при отделе и горкоме профсоюза (далее – городской Совет). Соглашение подписывается представителями Сторон после одобрения Советом отдела и президиумом горкома 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 соглашения и коллективных договоров организаций по образованию через городской Совет, а также распространяют положительный опыт этой работы.

8. В целях предоставления работникам организаций по образованию дополнительных гарантий, обеспечения поддержки и развития учебной, научной, производственной и социальной базы этих организаций за счет средств местного бюджета целесообразно продолжать практику заключения соглашения между соответствующими местными исполнительными и распорядительными органами и территориальными организациями отраслевого профсоюза.

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

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

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

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании городского Совета.

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

Стороны совместно реализуют Соглашение в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно Плана совместной работы отдела и горкома профсоюза.

13. Проведение переговоров по заключению 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.

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

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

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на совместном заседании Совета отдела и президиума горкома профсоюза, доводятся до сведения организаций по образованию, первичных организаций профсоюза.

16. Отдел представляет Соглашение для регистрации в Управление по труду, занятости и социальной защите Новополоцкого городского исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами. Горком профсоюза размещает текст Соглашения на своем сайте.

17. В целях реализации Соглашения отдел доводит его текст, изменения и (или) дополнения в него до организаций по образованию, а горком профсоюза – до первичных организаций отраслевого профсоюза для его реализации.

18. 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 коллективных договоров в системе образования города.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

19. Отдел обязуется:

19.1. Проводить работу с организациями, подчиненными отделу:

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

19.1.2. по мере необходимости давать разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников организаций по образованию;

19.1.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников организаций по образованию с участием представителей

городского комитета отраслевого профсоюза.

20. Горком профсоюза обязуется:

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

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

20.3. По мере необходимости давать разъяснения на своем сайте и в средствах массовой информации по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до комитетов отраслевого профсоюза.

20.4. Поддерживать предложения ЦК отраслевого профсоюза по пересмотру тарифной ставки первого разряда с учетом изменения размера минимальной заработной платы.

21. Отдел и горком профсоюза обязуются:

21.1. Поддерживать инициативу Министерства образования и ЦК отраслевого профсоюза добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

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

21.1.2 повышения заработной платы работников организаций по образованию, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

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

21.1.4 восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций по образованию;

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

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

21.1.7 снижения документооборота;

21.1.8 сохранение перечня типов учреждений системы

образования и должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячные компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы, предметных журналов и других периодических изданий;

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

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

21.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников организаций по образованию, подчиненных отделу, в рамках компетенции – в организациях системы Министерства образования. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

21.3. Обеспечивать в организациях по образованию объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. 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.

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

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

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах

распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи целесообразно в организациях по образованию создавать комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей профсоюза.

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

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

Рекомендовать нанимателям в коллективных договорах учреждений по образованию устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь

22.3. Премирование руководителей организаций по образованию, установление им надбавок стимулирующего характера осуществляется из средств организации 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 организации по образованию вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

22.4. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором, соглашением дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам организаций по образованию за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности

осуществляется по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

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

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

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

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

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

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

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



22.9. Рекомендовать руководителям организаций по образованию устанавливать дополнительные меры стимулирования труда, в том числе повышение тарифной ставки (оклада) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

22.10. 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”.

22.11. Выплату заработной платы производить регулярно два раза в месяц не позднее 14 и 28 числа каждого месяца. При совпадении сроков выплаты заработной платы с государственными праздниками и выходными днями выплата заработной платы производится накануне их.

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

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

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

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

22.13. 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.

22.14. Конкретные размеры повышения тарифных ставок (окладов) работников организаций системы образования (их подразделений), имеющих специальные (с особым режимом) классы, группы, регулируются коллективными договорами, а их руководителей — устанавливаются вышестоящим отделом по образованию по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

22.15. Привлечение отдельных работников к работе в

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

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

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

22.17. 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.

22.18. 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.

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

22.20. Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-

оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителей.

22.21. Рекомендовать руководителям организаций по образованию:

22.21.1. 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;

22.21.2. 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.

22.22. Предусматривать в коллективных договорах (соглашении) 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**

23. Отдел обязуется:

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

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

23.3. При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников организаций образования, Соглашения, предоставлять возможность горкому профсоюза принимать участие в разработке проектов указанных актов.

23.4. Предоставлять заблаговременно горкому профсоюза на

рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных случаях – для согласования) проекты нормативных правовых актов, вносимых отделом в городской исполнительный комитет, ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Соглашения.

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

24. Горком профсоюза обязуется:

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

24.2. Организовывать и координировать работу по осуществлению общественного контроля за соблюдением нанимателями законодательства о труде, об охране труда в отделе и организациях образования города. При необходимости информировать отдел, нанимателей об итогах проверок, мероприятий по мониторингу.

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

24.4. В помощь отделу, организациям образования, руководителям и профсоюзному активу разрабатывать рекомендации, профсоюзные листовки по вопросам применения законодательства о труде.

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников организаций образования, принимаются отделом по образованию, нанимателями (уполномоченными

должностными лицами нанимателей) по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

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

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

25.3. Обеспечивать оперативное информирование работников организаций образования о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

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

По итогам изучения работниками горкома профсоюза состояния социального партнерства, соблюдения законодательства о труде, об охране труда в отделе, организациях образования проводить совместные заседания президиума горкома профсоюза и совета отдела, учреждений образования.

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

25.5. Вносить предложения в ЦК отраслевого профсоюза по совершенствованию порядка проведения аттестации педагогических работников организаций образования на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников образования.

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организаций образования (работники культуры, физической культуры и спорта, медицинские работники и др.)

осуществляются в соответствии с законодательством.

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

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

25.7. 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 признать необходимым создание в организациях образования комиссий по трудовым спорам.

25.8. Наниматели предусматривают в коллективных договорах случаи и (или) основания предоставления гарантий работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форм получения образования, в соответствии со статьей 220<sup>1</sup> Трудового кодекса.

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

25.9. 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 одной организации образования (по их заявлению) – одновременно;

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

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

25.10. При наличии у работника путёвки 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.

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

25.12. Предоставлять по письменному заявлению работника социальный отпуск без сохранения заработной платы (статья 190 Трудового кодекса) 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 учителям, преподавателям, воспитателям в период летних каникул (но не позднее начала нового учебного года – 1 сентября);

по семейно-бытовым причинам;

иных случаях, предусмотренных *коллективными договорами*.

25.13. 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 ст. 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 нормативном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.

25.14. 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.

25.15. 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, если иное не предусмотрено коллективным договором.

25.16. Коллективным договором, соглашением или трудовым договором (контрактом) за счет внебюджетных средств от приносящей



доходы деятельности всем работникам или отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) могут устанавливаться дополнительные поощрительные отпуска, предусмотренные статьей 160 Трудового кодекса.

25.17. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организациях образования, являющихся бюджетными организациями, определяется приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом (в малочисленных организациях, где не избран профсоюзный комитет – с председателем первичной профсоюзной организации). Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в организациях 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 организации на оплату труда.

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

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

25.19. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их

профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.

## ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

26. Отдел обязуется:

26.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в организациях 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 профессиям (должностям), востребованным в организации.*

26.2. Уведомлять горком профсоюза не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы организаций образования, подчиненных отделу образования, 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 организациям образования предусматривать в коллективных договорах аналогичный порядок уведомления соответствующих комитетов профсоюза, выработки мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

27. Горком профсоюза обязуется:

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

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

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

нуждающимся в связи с потерей работы.

28. Стороны обязуются добиваться:

28.1. Сохранения уровня выделенных бюджетных средств для обеспечения дополнительных мер стимулирования труда работников, работающих на контрактной форме найма: повышения тарифных ставок (окладов) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска, с сохранением заработной платы в соответствии с Декретом № 29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины” (далее – Декрет № 29).

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

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

29.2. 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 работникам: разведенным женщинам (мужчинам), имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим более 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.*

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

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

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

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

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

29.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не

позднее, чем за один месяц до его заключения (статья 32 Трудового кодекса). Наниматель, в день предупреждения работника о заключении контракта, вручает ему проект контракта в письменном виде.

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

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

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

29.10. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до или после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет.

29.11. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), с их согласия, до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

29.12. Установить, что обсуждение, заключение контрактов с работниками – членами отраслевого профсоюза организаций, учреждений образования производится при участии соответствующего представителя отраслевого профсоюза.

29.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли), критерии длительности *которого определяются в коллективном договоре организации, учреждения образования, а также в других случаях, предусмотренных*

коллективным договором, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

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

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

29.16. Установить, что с молодыми специалистами, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, получившими образование на условиях оплаты и направленными с их согласия на работу, контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. Контракты заключаются при условии установления в них дополнительных мер стимулирования труда.

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

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

29.19. 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.

29.20. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменной форме о причине

(причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

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

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

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

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

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

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

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

29.26. Рекомендовать нанимателям по согласованию с профсоюзом устанавливать по просьбе работника, имеющего детей в возрасте до 14 лет, режимы гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени и др. по их инициативе.

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

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

29.29. Рекомендовать нанимателям, профсоюзным организациям ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организаций, 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.

29.30. 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**

30. Отдел обязуется:

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

30.2. Ежегодно подводить итоги работы отдела по образованию, организаций, учреждений образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать



горком профсоюза.

30.3. Проводить обучение и проверку знаний председателей первичных профсоюзных организаций в комиссии отдела по вопросам охраны труда.

31. Горком профсоюза обязуется:

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

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

31.3. Принимать участие в республиканском смотре-конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

31.4. Не реже одного раза в год с участием представителя отдела анализировать состояние производственного травматизма в организациях, учреждениях, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

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

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

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

31.8. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Осуществлять в организациях, учреждениях образования периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

32.2. В целях обучения работников отдела и организаций, учреждений образования, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по созданию в городе базовых (опорных) организаций.

32.3. Проводить совместные семинары по охране труда с участием

представителей отдела и организаций, учреждений образования, городского комитета отраслевого профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

32.4. Постоянно осуществлять контроль за:

32.4.1 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;

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

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

32.6. Осуществлять прием на работу на должности руководителя и специалистов службы охраны труда организации по образованию, 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.

32.7. Рекомендовать нанимателям:

32.7.1. вводить в штатные расписания организаций по образованию должность инженера по охране труда (службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определенными законодательством;

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

32.7.3. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать обком профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда обкома профсоюза;

32.7.4. включать в соглашение, коллективные договоры организаций системы Министерства 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.

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

32.7.6. предусматривать в бюджетной смете расходов организаций по образованию средства на реализацию мероприятий по охране труда;

32.7.7. 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;

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

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

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

32.8. Включать в коллективные договоры организаций, учреждений образования нормы 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.

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

33. Отдел обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников организаций, учреждений образования.

34. Горком профсоюза обязуется:

34.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организаций по образованию и информировать отдел.

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

34.3. Оказывать помощь работникам организаций по образованию в создании организаций застройщиков с целью улучшения жилищных условий.

35. Стороны обязуются поддерживать Министерство образования и ЦК отраслевого профсоюза в достижении:

35.1. Поэтапного увеличения доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. Председатели комитетов отраслевого профсоюза, их заместители включаются в составы р советов организаций по образованию, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители комитетов отраслевого профсоюза включаются в составы создаваемых в организациях по образованию комиссий, деятельность которых затрагивает их права и законные интересы работников.

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

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

сведения коллектива работников.

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

36.4. Рекомендовать отделам и организациям по образованию совершенствовать формы оздоровления работников.

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

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

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

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

36.9. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на

республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

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

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

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

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

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

37. Отдел обязуется содействовать:

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

37.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, организации их медицинских осмотров.

38. Горком профсоюза обязуется содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

38. Стороны обязуются добиваться выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи организаций по образованию.

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению

работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Соглашением.

39.2. Рекомендовать организациям по образованию и комитетам отраслевого профсоюза содействовать:

39.2.1. выделению работникам организаций по образованию 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;

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

## **ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО АКТИВА**

41. Отдел обязуется:

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

41.2. Рассматривать по представлению горкома профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций по образованию, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

42. Горком профсоюза обязуется:

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

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

43. Стороны пришли к соглашению:

43.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в организациях по образованию.

43.2. Использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению

Соглашения, содействовать созданию в организациях по образованию условий для обеспечения гласности в деятельности комитетов отраслевого профсоюза.

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

43.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства и ЦК отраслевого профсоюза, главного управления и обкома профсоюза, отдела и горкома 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 в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

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

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

43.6. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза.

43.7. Устанавливать за счет нанимателя ежемесячную надбавку неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в размере не менее 30% тарифной ставки (оклада) по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа



жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

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

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

43.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов отраслевого 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 отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов по форме:

78 % на расчетный счет горкома профсоюза №BY55AK30150096400112100000 в филиале №216 ОАО АСБ «Беларусбанк»; 22% на расчетный счет обкома отраслевого профсоюза №BY96BLBV30150300176871001001 в ОАО «Белинвестбанк».

43.9. Предоставлять организационным структурам отраслевого профсоюза на основании коллективных договоров, соглашения, действующих в организациях всех форм собственности системы Министерства, 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 вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом".

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

подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

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

43.12. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы Министерства. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

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

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их

полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

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

## **СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

44. Стороны пришли к соглашению:

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

44.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией по образованию, допускается с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

45. Горком профсоюза обязуется:

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

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

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

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

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

47. Отдел обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью организаций по образованию анализировать ход выполнения Соглашения.

48. Горком профсоюза обязуется изучать практику социального партнерства в организациях, учреждениях, реализацию Соглашения через коллективные договоры, анализировать проекты коллективных договоров учреждений, организаций отраслевого профсоюза, изменений и дополнений в них на соответствие настоящему Соглашению.

49. Стороны пришли к соглашению:

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

Ход выполнения Соглашения рассматривать на заседании городского Совета, а итоги выполнения, утверждение соглашения, изменений и (или) дополнений в настоящее Соглашение — на совместном заседании Совета отдела и президиума горкома профсоюза.

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

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

49.4. 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.

49.5. Считать Соглашение основой для заключения коллективных договоров.

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

Проекты коллективных договоров учреждений образования, находящихся на профобслуживании в горкоме профсоюза, изменений и дополнений в них направляются до их подписания сторонами в городской комитет отраслевого профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

49.6. 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:

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

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

49.6.3 источники и порядок оказания материальной помощи работникам;

49.6.4 перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;

49.6.5 перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени;

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

49.6.7 план мероприятий по охране труда;

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

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

49.6.10 перечень профессий и должностей работников, которым

бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам;

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

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

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

49.6.16 перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности коллективной (бригадной) материальной ответственности;

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

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

49.6.19 случаи расторжения трудового договора по желанию работников по истечении сроков предупреждения;

49.6.20 случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению Сторон;

49.6.21 персональный состав примирительных комиссий на случай возникновения коллективных трудовых споров;

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

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

49.7. Проводить разъяснительную работу в организациях системы Министерства 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.

50. Действие коллективных договоров распространяется на работников, от имени которых они не заключались (вновь принятых, не

членов профсоюза и др.), если они выразят согласие на это в письменной форме.

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

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

Руководитель и председатель комитета профсоюза организации по образованию отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании (конференции) коллектива работников не реже двух раз в год.

53. 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 отдела по образованию  
Новополоцкого городского  
исполнительного комитета

Председатель Новополоцкой  
городской организации  
Белорусского профессионального  
союза работников образования и  
науки

П.А.Апанович

Т.С. Шибаква

03.05.2019

03.05.2019