ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

В СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ГЛАВНЫМ

УПРАВЛЕНИЕМ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

МОГИЛЕВСКОГО ОБЛАСТНОГО

ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА И

МОГИЛЕВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

БЕЛОРУССКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА

РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

НА 2020-2023 г.г.

1. В пункте 4 часть первую перед словами «членов отраслевого профсоюза» дополнить словом «только»:
2. Пункт 52 изложить в следующей редакции:

«Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов отраслевого 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 компенсации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

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

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

Начальник главного Председатель Могилевской

управления по образованию областной организации

Могилевского областного Белорусского профсоюза

исполнительного комитета работников образования и науки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Б.Заблоцкий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В.Старостина

16.02.2021

Зарегистрировано 19.02.2021 №01-67

СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ ГЛАВНЫМ УПРАВЛЕНИЕМ

ПО ОБРАЗОВАНИЮ

МОГИЛЕВСКОГО ОБЛАСТНОГО

ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА И

МОГИЛЕВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

БЕЛОРУССКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА

РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

НА 2020-2023 г.г.

1. Настоящее соглашение заключено между главным управлением по образованию Могилевского областного исполнительного комитета и Могилевской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее - Соглашение) в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2022 годы, отраслевым (тарифным) соглашением, заключенным между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019- 2022 годы.

2. Сторонами Соглашения являются главное управление по образованию Могилевского областного исполнительного комитета (далее - Управление) и Могилевская областная организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Областная организация) (далее - Стороны).

3. Соглашение является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2020-2023 годы.

4. Соглашение распространяется на нанимателей - организации, подчиненные Министерству образования Республики Беларусь (далее – система Министерства), главное управление по образованию областного исполнительного комитета, структурные подразделения городских исполнительных комитетов, осуществляющие государственно-властные полномочия в сфере образования (далее – управления), структурные подразделения исполнительных и распорядительных органов базового и первичного территориальных уровней, осуществляющие государственно-властные полномочия в сфере образования (далее – отделы образования), нанимателей – организации подчиненные управлениям, отделам образования (далее – система Управления), на работников вышеперечисленных организаций, управлений, отделов образования, а также на обучающихся, получающих высшее, среднее специальное и профессионально-техническое образование в учреждениях образования системы Министерства (далее – обучающиеся) – членов отраслевого профсоюза.

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

Управление признаёт Областную организацию отраслевого профсоюза полномочным представителем работников и обучающихся организаций и учреждений образования системы Министерства в коллективных переговорах.

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

Нормы и гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для всех соответствующих организаций системы образования и не могут быть снижены. Местные соглашения, коллективные договоры могут включать дополнительные более высокие, но не ниже установленных Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счёт внебюджетных средств, получаемых от приносящей доходы деятельности организаций системы образования, местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещённых 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 учёта мнения профсоюзных организаций при решении вопросов работников и обучающихся организаций системы образования (согласование с профсоюзными организациями проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется Соглашением, коллективным договором, приложениями к нему, другими локальными правовыми актами.

 Положения местных соглашений, коллективных договоров организаций системы 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 (далее - областной Совет). Соглашение подписывается представителями Сторон после одобрения коллегией Управления и президиумом Областной организации.

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

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

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

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

10. Управление и Областная организация рекомендуют организациям системы 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 организаций системы образования и не могут быть субъектами коллективных договоров, Стороны рекомендуют для обеспечения защиты прав и социально-экономических интересов обучающихся заключать соглашения между учреждениями образования и профсоюзными организациями обучающихся в качестве приложений к коллективному договору соответствующей организации системы образования.

 Данные соглашения могут устанавливать для обучающихся дополнительные гарантии, учитывая особенности соответствующей организации системы 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 Управления и Областной организации.

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

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 расширенном заседании областного Совета по трудовым и социальным вопросам, на совместном заседании коллегии Управления и президиума Областной организации, доводятся до сведения Управления, отделов образования, организаций системы образования, территориальных и первичных организаций отраслевого профсоюза.

18. Управление представляет Соглашение для регистрации в Комитет по труду, занятости и социальной защите Могилевского областного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

19. В целях реализации Соглашения Управление доводит его текст, изменения и (или) дополнения в него до организаций системы образования, отделов образования, а Областная организация - до территориальных и первичных организаций профсоюза для его реализации.

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

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

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

21.Управление обязуется:

21.1. Проводить работу с управлениями, отделами образования, организациями, подчиненными Управлению:

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

21.1.2. по мере необходимости разрабатывать и направлять разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников системы Управления;

 21.1.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников организаций системы образования с участием представителей Областной организации отраслевого профсоюза.

22. Областная организация обязуется:

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

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

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

 22.4. Поддерживать предложение Центрального комитета отраслевого профсоюза, добиваться установления базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

23. Управление и Областная организация обязуются:

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

23.1.1. поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников к уровню среднемесячной заработной платы в республике, а профессорско-преподавательского состава – в 1,5 раза выше этого уровня;

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

23.1.3. внедрения нормативного финансирования в учреждениях образования.

 23.1.4. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы образования;

23.1.5. увеличения выделения бюджетных средств на заработную плату.

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

23.1.7. снижения документооборота.

23.1.9. сохранения 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.

23.1.10. 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.

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

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

23.3. Обеспечивать в организациях системы 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 отраслевого профсоюза.

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

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

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

При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями, преподавателями и (или) лицами из числа профессорско-преподавательского состава классного руководства, кураторства учебной группой, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и др. в порядке и на условиях, определяемых частями второй и четвертой настоящего подпункта, коллективным договором учреждения образования.

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

Рекомендовать нанимателям в коллективных договорах учреждений образования устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженны 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 «Выдатнiк адукацыi», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

24.3. Премирование руководителей организаций, подчиненных управлениям, отделам образования осуществляется по согласованию с комитетами отраслевого профсоюза, вышестоящими для первичных профсоюзных организаций, в которых эти руководители состоят на профсоюзном учете.

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

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

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

В целях дальнейшего повышения качества организации образовательного процесса рекомендовать руководителям учреждений высшего образования при наличии возможности 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 работу 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 заработная плата выплачивается им в полном объеме.

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

Руководители организаций системы образования могут устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), получивших 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. Зарплата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

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 заработной платы 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 системы образования (их подразделений), имеющих специальные классы, группы, классы и группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, регулируются коллективными договорами, а их руководителям – органом, уполномоченным заключать с ними контракт. По согласованию с соответствующим комитетом отраслевого 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 организации системы образования, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьями 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 организации системы 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 – воспитателей) в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и др.) 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 трудовом отпуске в течение учебного года и 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 реагирования и исправления ситуации.

24.20. 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.

24.21. Рекомендовать руководителям организаций системы 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, определённом 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.

24.21.3. 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 перерывы для отдыха и питания.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

25. Управление обязуется:

25.1. Проводить консультации для руководителей отделов образования, организаций системы 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 образования, организаций подчиненных Управлению, 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 системы образования, вопросы социальной защиты обучающихся, Соглашения, предоставлять возможность областной организации принимать участие в разработке проектов указанных актов.

25.4. Представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях — для согласования с областной организацией отраслевого профсоюза) проекты нормативных правовых актов, вносимых Управлением в Правительство Республики Беларусь, и ведомственных локальных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Соглашения.

Рекомендовать отделам образования, организациям системы образования осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим органам отраслевого 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 обязуется:

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

26.2. Организовывать и координировать работу правовых и технических инспекций труда отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда в организациях системы образования. При необходимости информировать Управление, управления, отделы образования, нанимателей об итогах проверок. Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, охране труда совместно с Департаментом государственной инспекции труда.

26.3. 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.

26.4. В помощь Управлению, управлениям, отделам образования, руководителям и профсоюзному активу организаций системы образования разрабатывать, принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде.

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

27. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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 аттестации педагогических работников, в организациях системы образования по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума Областной организации с участием соответствующих служб Управления.

По итогам изучения работниками Областной организации состояния социального партнерства, соблюдения законодательства о труде, об охране труда в организациях системы образования соответствующих регионов, учреждениях образования проводить совместные заседания президиума Областной организации и коллегий Управления.

Установить, что наниматели осуществляют беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в организации системы 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, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

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

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

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, изменением гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределённый срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

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 не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

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.

27.8. Наниматели предусматривают в коллективных договорах случаи и (или) основания предоставления гарантий для работников, 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 и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 2201 Трудового кодекса.

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

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

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

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

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

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерть члена семьи, близкого родственника;

бракосочетание самого работника, его детей, внуков;

рождение детей, внуков;

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

иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах, соглашениях.

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

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

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

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

27.15. По письменной просьбе учителя (преподавателя) учреждения общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования, педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава, учителя учреждения высшего образования, реализующего программы общего среднего образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективных договорах, соглашениях, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

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

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

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

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

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

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

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

28. Управление обязуется:

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

Рекомендовать предусматривать в 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.

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

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

Рекомендовать управлениям, отделам образования предусматривать в местных соглашениях аналогичный порядок уведомления соответствующих профсоюзных комитетов, выработки мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

29. Областная организация обязуется:

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

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

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

29.4. Добиваться включения в местные соглашения и коллективные договоры условий и порядка заключения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 31Соглашения.

30. Стороны обязуются добиваться:

30.1. Развития:

30.1.1. сети дошкольных центров развития ребенка.

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

30.1.3. сети объединений по интересам и других форм дополнительного образования детей и молодёжи в учреждениях общего среднего образования.

30.2. Обеспечения в полном объёме 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. 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8-11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

31.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре работникам: разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором, местным соглашением); получившим травму 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 системы образования специальностям, другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы образования.

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 с соответствующим комитетом отраслевого 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 для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы в случаях, установленных законодательством, коллективными договорами, местными соглашениями.

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 организации системы образования при появлении вакансий.

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

31.7. 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.

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

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

31.10. 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.

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

Заключение контрактов с работниками – членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя отраслевого профсоюза.

31.12. Заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта, если это предусмотрено в коллективном договоре организации, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части 1 статьи 2612 Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать только с письменного согласия работника.

31.13. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта, если это предусмотрено в коллективном договоре организации, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части 1 статьи 2612 Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать только с письменного согласия работника.

31.14. Заключать 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 и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.

31.15. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

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

31.17. 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.

31.18. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в организации системы образования.

Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса и подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

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

31.20. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

31.21. 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, 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.

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

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

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

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

ОХРАНА ТРУДА

32. Управление обязуется:

32.1. Ежегодно подводить итоги работы отделов образования местных исполнительных и распорядительных органов, организаций системы управления по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Областную организацию.

33. Областная организация обязуется:

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

33.2. Ежегодно подводить итоги республиканского смотра-конкурса на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

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

33.4. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Положения о страховой деятельности в Республике Беларусь, утверждённого Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

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

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

33.7. 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.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Осуществлять во всех организациях системы управления периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

34.2. В целях обучения работников отделов образования местных исполнительных и распорядительных органов, организаций системы управления, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжить работу по созданию в каждом районе базовых (опорных) организаций.

34.3. Проводить совместные семинары по охране труда представителей управлений (отделов) образования местных исполнительных и распорядительных органов, комитетов профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

34.4. Постоянно осуществлять контроль за:

34.4.1. предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях 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 приём на работу на должность руководителя и специалистов службы охраны труда организации системы Министерства, 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 организаций системы управления должности инженеров по охране труда (службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определёнными законодательством.

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

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

34.7.4. включать в коллективные договоры организаций системы Управления 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 трудоспособность в результате несчастного случая на производстве по вине нанимателя, - единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве;

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.

Ходатайствовать перед районными (городскими) исполнительными комитетами о выплате единовременной материальной помощи за вред, причиненный по вине нанимателя здоровью и жизни работника в результате несчастного случая на производстве.

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 Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

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

 34.7.7. предоставлять каждому работнику при приёме 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 (квартал, год).

 34.7.10. Включать в соглашения, коллективные договоры организаций системы Управления 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.

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

35. Управление обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования.

36. Областная организация обязуется:

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

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

36.3. Оказывать помощь организациям системы образования в отводе земли для создания организации застройщиков с целью улучшения жилищных условий работников.

37. Стороны обязуются добиваться:

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 отраслевого профсоюза, их заместители включаются в составы ректоратов, советов организаций системы образования и Управления, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам прав и интересов работников.

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

Представители комитетов отраслевого 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 отраслевого профсоюза в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

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

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

38.5. Рекомендовать управлению продолжить открытие и развитие санатория-профилактория при институте развития образования, совершенствовать иные формы оздоровления работников.

38.6. 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 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 занятия физической культурой, при наличии возможности проводят мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников организаций системы образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

38.8. 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 путем развития волонтерского движения студенческими организациями профсоюза.

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

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

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

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

38.12. Рекомендовать для включения в коллективные договоры (соглашения) 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 суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств организации при их наличии.

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

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ,

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЁЖИ

39. Управление обязуется содействовать:

39.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в организациях системы 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 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. Разрабатывать и обновлять макет соглашения между учреждением образования и профсоюзной организацией обучающихся, методические рекомендации 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 организаций системы образования.

41. Стороны обязуются добиваться:

41.1. Повышения размера стипендий обучающимся до бюджета прожиточного минимума.

41.2. Расширения круга гарантий обучающимся из стран зарубежья в рамках решения вопроса возможности их регистрации по юридическому адресу учреждения образования.

41.3. Выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи организаций системы 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 организациям системы образования и комитетам отраслевого профсоюза содействовать:

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

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

42.3. Отношения между организацией системы образования и обучающимися определяются законодательством Республики Беларусь, уставом учреждения образования, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами внутреннего распорядка общежитий, соглашением между учреждением образования и 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 трудового распорядка учреждения образования, правила внутреннего распорядка общежитий, принимаются ректором (директором) организации системы 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 организаций системы 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 отраслевого 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, соглашением между учреждением образования и профсоюзной организацией обучающихся, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами, действующими в организации системы 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 организации системы образования с участием представителей профсоюзного комитета обучающихся в соответствии с положением, являющимся приложением к соглашению между учреждением образования и 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 руководителя при наличии совместного решения 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, его президиумом.

42.10. Учет своевременности внесения обучающимися платы за пользование общежитиями, начисление пени ведется уполномоченным работником организации системы 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, премий 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 профсоюзной организацией обучающихся.

Ведение учета обучающихся для целей назначения социальных и специальных стипендий осуществляется уполномоченными работниками организаций системы 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 тяжёлом материальном положении и утратившим право на получение учебной стипендии по результатам текущей (итоговой) аттестации за семестр (полугодие);

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

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

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. Установление надбавок обучающимся за особые успехи в учебе, общественной и научной работе и оказание материальной помощи из средств стипендиального фонда, их премирование и оказание материальной помощи из средств превышения доходов над расходами, получаемых от приносящей доходы деятельности, осуществляются приказом ректора (директора) организации системы образования на основании представления профсоюзного комитета обучающихся и комитета ОО БРСМ в соответствии с положениями, являющимися приложениями к соглашению между учреждением образования и профсоюзной организацией обучающихся.

42.15. Содействовать вторичной занятости обучающихся. Установить, что прием на работу обучающихся на дневной 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 организации системы 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 организаций системы 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.

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

43. Управление обязуется:

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

44. Областная организация обязуется:

44.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охраны 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 остронуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

45. Стороны пришли к соглашению:

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

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

 Руководителям организаций системы образования обеспечивать предоставление профсоюзным органам отраслевого профсоюза для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, 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 Управления и областной организации, 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).

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

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

45.6. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства образования Республики Беларусь наличие Почетной грамоты Областной организации.

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 отраслевого профсоюза — в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

45.9. Предоставлять организационным структурам отраслевого профсоюза на основании коллективных договоров, соглашений, 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».

45.10. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

45.11. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденные от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

45.12. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченным 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.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

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

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

45.15. Допускать отчисление из организаций системы образования, привлечение к дисциплинарной ответственности обучающихся, избранных в состав профкомов и профбюро, профгрупоргов только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета обучающихся, а избранных в составы вышестоящих профсоюзных органов — с предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов.

45.16. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники первичных профсоюзных организаций являются равноправными членами коллектива работников соответствующей организации системы образования и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

45.17. Рекомендовать ректорам (директорам) организаций системы 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 системы образования проводятся предварительные переговоры с соответствующими профсоюзными комитетами отраслевого профсоюза с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

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

47. Областная организация обязуется:

47.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников - членов отраслевого 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. Управление обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью отделов образования, организаций системы образования анализировать ход выполнения Соглашения.

50. Областная организация обязуется:

50.1. Изучать практику социального партнерства в регионах, реализацию Соглашения через местные соглашения и коллективные договоры, анализировать проекты соглашений между отделами образования исполнительных комитетов и организациями отраслевого профсоюза, коллективных договоров учреждений высшего образования системы 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 ходом выполнения Соглашения и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет отраслевой Совет, которому Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Ход выполнения Соглашения рассматривать на заседании отраслевого Совета, а итоги выполнения, утверждение соглашения, изменений и (или) дополнений в настоящее Соглашение — на совместном заседании коллегии Управления и президиума Областной организации.

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 отделам образования осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим органам отраслевого профсоюза 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. Считать Соглашение основой для заключения коллективных договоров и местных соглашений.

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

Проекты соглашений межу управлениями, отделами образований районных, городских исполнительных комитетов и организациями отраслевого профсоюз, коллективных договоров учреждений высшего образования системы образования, изменений и дополнений в них направляются до подписания сторонами в областную организацию для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

51.6. В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, рекомендовать включать в коллективные договоры, соглашения 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 организаций отрасли 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 работникам;

51.6.8. размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия трудара ботникам;

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

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

51.6.11. перечень профессий рабочих и должностей служащих работников, для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов, на основании утвержденного в установленном порядке соответствующего перечня;

51.6.12. план мероприятий по охране труда;

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

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

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

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

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

51.6.18. перечень профессий 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;

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

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

51.6.22. в случае реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работников головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в 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 отраслевого профсоюза;

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

51.6.26. порядок участия комитета отраслевого профсоюза в заключение контрактов с работниками;

51.6.27. случаи, указанные в подпункте 31.24 настоящего Соглашения, и иные, при которых наниматель по просьбе работника расторгает контракт досрочно;

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 отраслевого профсоюза и профсоюзного актива;

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

51.6.33. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов централизованными бухгалтериями при областных, городских и районных управлениях (отделах) образования местных исполнительных и распорядительных органов, а также бухгалтериями организаций системы образования по форме:

/\_\_\_\_\_\_\_\_ / % на расчетный счет профкома (райгоркома) № \_\_\_\_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_\_\_\_ отделении банка; \_\_\_\_\_\_\_\_ % на расчетный счет обкома отраслевого профсоюза № \_\_\_\_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_\_\_\_ отделении банка;

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 отраслевого профсоюза;

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

51.6.41. порядок изменения существенных условий труда;

51.6.42. гарантии работникам при получении первого, второго высшего, среднего специального 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 с письменного согласия работника, проработавшего у нанимателя не менее пяти лет;

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

51.6.49. 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;

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

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

51.6.52. развитие в организациях института наставничества;

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

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

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

51.6.56. о применении гибких форм занятости (установлении 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);

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

51.6.53. установление и изменение норм труда с участием профсоюза;

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

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

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

52. 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.

Предусматривать в коллективных договорах порядок распространения положений коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.).

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

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

Руководитель и председатель комитета отраслевого профсоюза организации системы образования отчитываются в 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 Председатель Могилевской

управления по образованию областной организации

Могилевского областного Белорусского профсоюза

исполнительного комитета работников образования и науки

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Б. Заблоцкий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В. Старостина

28.07.2020 28.07.2020

Зарегистрировано 29.07.2020 №01-57