



распорядительных органов, осуществляющие государственно-властные полномочия в сфере образования (далее – управления, отделы образования, спорта и туризма районных (городского) исполнительных комитетов, администраций районов г. Гродно), а также нанимателей – организации, подчиненные указанным структурным подразделениям (далее – система образования), входящих в состав Белорусского профессионального союза работников образования и науки, а также работников организаций системы образования и обучающихся – членов отраслевого профсоюза.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов обязательны для исполнения Сторонами Соглашения.

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, социальные нормы и гарантии, в том числе за счет средств, получаемых от приносящей доходы деятельности организаций системы образования, местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

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

Организации системы образования при принятии локальных нормативных актов, регулирующих трудовые, социально-экономические отношения работников и обучающихся, направляют проекты документов профсоюзным организациям для согласования или предложения для делегирования их представителей для разработки проектов документов.

Профсоюзные организации обязаны рассмотреть данные документы в течение 5-ти рабочих дней и выписку из протокола заседания профсоюзного комитета представить нанимателям.

Положения местных соглашений, коллективных договоров организаций образования, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, Соглашением в месячный срок со дня установления нарушения.

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 комиссии по контролю за выполнением Соглашения.

Соглашение подписывается представителями Сторон после одобрения Коллегией управления образования и Президиумом областного комитета профсоюза.

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

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

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

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

10. Управление образования и областной комитет профсоюза 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 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 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 совместном заседании представителей Сторон.

14. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более 3-х лет.

Стороны совместно реализуют Соглашение в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании согласованного плана совместной работы управления образования и обкома профсоюза.

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

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 совместном заседании Коллегии управления образования и Президиума областного комитета профсоюза, доводятся до сведения управлений, отделов образования, спорта и туризма районных (городского) исполнительных комитетов, организаций системы образования, территориальных и первичных организаций отраслевого профсоюза.

18. Управление образования представляет Соглашение для регистрации в Комитет по труду, занятости и социальной защите Гродненского облисполкома в месячный срок после подписания его сторонами.

19. Стороны доводят текст Соглашения, изменения и (или) дополнения в него до организаций, подчиненных Министерству, управлений и отделов образования, спорта и туризма районных (городского) исполнительных комитетов, первичных организаций отраслевого 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 образования.

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

21. Управление обязуется:

21.1. Проводить работу с отделами образования, спорта и туризма районных (городского) исполнительных комитетов, организациями образования областного подчинения:

- при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь о труде оперативно доводить их для сведения и применения в работе;

- по мере необходимости направлять разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников отрасли образования;

- ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников отрасли образования с участием представителей областного комитета профсоюза.

22. Областной комитет профсоюза обязуется:

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

22.2. Оперативно доводить до сведения профсоюзных комитетов отраслевого профсоюза руководящие документы, разъяснения,

инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению.

22.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам заработной платы, организации, условий и нормирования труда, а также о профсоюзах. О результатах информировать управления, отделы, организации системы образования.

22.4. Консультировать работников организаций системы образования по вопросам нормирования и оплаты труда.

23. Управление образования и обком профсоюза обязуются:

23.1. Поддерживать Министерство и Центральный комитет профсоюза в части требований о повышении уровня оплаты труда и совершенствовании нормирования труда, предусмотренных п.п.22.4. и 23.2. Отраслевого соглашения.

23.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы и среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников в организациях системы образования областного подчинения, а также в рамках компетенции – в организациях системы образования.

Обмениваться оперативной информацией об изменениях в законодательстве по оплате труда, о наличии задолженности по заработной плате, инструктивных письмах в части оплаты труда.

23.3. Прилагать совместные усилия для обеспечения в организациях системы образования объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся оплаты труда.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материального стимулирования) 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, установление надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, их размеры устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями, которые разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются нанимателем по согласованию с комитетом профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции или уполномоченным ею профсоюзным органом) и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

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

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств, выделяемых на оказание материальной помощи, целесообразно в организациях системы образования создавать комиссии по данным вопросам, формируемым из равного количества представителей нанимателя и профсоюзного комитета.

При решении вопросов материального стимулирования труда учитывается наличие у педагогического работника классного руководства, кураторства учебной группой, руководства методическим объединением, наставничества, организационно - воспитательной работы.

Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с соответствующими комитетами профсоюза.

Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в организациях в доступных для ознакомления работников местах.

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

24.3. Материальное стимулирование труда руководителей организаций системы образования осуществляется вышестоящим органом управления образованием по согласованию с комитетами отраслевого профсоюза, вышестоящими для первичных профсоюзных организаций, в которых эти руководители состоят на профсоюзном учете.

Установление надбавок производится на основе Положения, разработанного вышестоящим органом управления образования по согласованию с вышестоящим комитетом профсоюза, которое является

неотъемлемой частью коллективного договора, Соглашения, заключенного между ними.

24.4. Материальная помощь руководителям организаций образования оказывается в случаях и на условиях, установленных коллективным договором организации (на общих основаниях) по заявлению руководителя, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения образования, с разрешения руководителя вышестоящего органа управления образованием.

Материальная помощь руководителю в равных долях с остальными членами трудового коллектива оказывается без заявления руководителя согласно приказу руководителя вышестоящего органа управления образованием на основании коллективного договора учреждения.

24.5. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором, соглашением дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам организаций системы Министерства внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, в том числе в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

24.6. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно в соответствии с законодательством. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения руководителей и комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования.

Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании.

24.7. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы преподавательской, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится нанимателем организации образования по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки на 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.

24.8. Предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее – методический день) учителям, имеющим нагрузку не более 1,25 ставки. Порядок предоставления и использования методического дня определяется коллективным договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка.

24.9. Порядок распределения объема учебной работы профессорско-преподавательского состава определяется Советом учреждения образования по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

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.

В коллективный договор могут вноситься предельные нормы объема учебной работы профессорско-преподавательского состава.

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

24.10. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

24.11. Рекомендовать нанимателям организаций системы образования устанавливать дополнительные меры стимулирования, в том числе повышение тарифной ставки (оклада) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов,

другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

24.12. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

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

24.13. Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные коллективным договором или местным Соглашением, но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

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 удержана за исключением случаев счетной ошибки.

24.14. 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 отпуска он имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

24.15. 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.

24.16. Конкретные размеры повышения тарифных ставок (окладов) работников специальных (с особым режимом) организаций системы образования (подразделений) регулируются коллективными договорами, а их руководителей – устанавливаются вышестоящим управлением, отделами образования, спорта и туризма по согласованию с вышестоящим комитетом профсоюза.

24.17. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни, в том числе

к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, местными Соглашениями, коллективными договорами, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа руководителя организации системы образования, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

24.18. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируется Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования).

Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы образования (медицинские работники, работники культуры, физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

24.19. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных коллективными договорами, Соглашениями, наниматели несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

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

24.21. Замену временно отсутствующих воспитателей дошкольного образования производить в пределах штатной численности, рассчитанной с учетом коэффициентов планируемых невыходов, заключая отдельный трудовой договор с воспитателями дошкольного образования, осуществляющими такую замену, а также путем привлечения временных работников в соответствии с главой 23 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

На период отсутствия учителей, учителей-дефектологов, преподавателей, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, аккомпаниаторов, музыкальных руководителей, культорганизаторов, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

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

24.23. Графики отпусков в организациях образования утверждаются нанимателями по согласованию с соответствующими комитетами профсоюза не позднее 5 января текущего года.

24.24. 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.

24.25. Рекомендовать руководителям организаций системы образования:

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

24.25.2. устанавливать в порядке, определенном 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.

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

24.27. Наниматели оплачивают нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по совместительству, и в каникулярный период при условии ее фактической отработки.

24.28. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий

государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

### **3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.**

25. Управление образования обязуется:

25.1. Проводить консультации для руководителей отделов образования, спорта и туризма, организаций системы образования по вопросам законодательства о труде, заключения соглашений, коллективных договоров. Включать соответствующие темы в учебные планы и программы курсов повышения квалификации.

25.2. Оперативно доводить до сведения руководителей, отделов образования, спорта и туризма, организаций системы образования изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

25.3. При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников отрасли образования, вопросы социальной защиты обучающихся, Соглашение, предоставлять возможность обкому профсоюза принимать участие в разработке проектов указанных актов.

25.4. Предоставлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для согласования с обкомом профсоюза) проекты нормативных правовых актов, вносимых управлением образования в облисполком и ведомственных нормативных 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, спорта и туризма районных (городского) исполнительных комитетов, администраций районов г. Гродно, организациям системы образования осуществлять аналогичный, по отношению к соответствующим органам профсоюза, порядок подготовки, согласования проектов и издания локальных нормативных правовых актов, других правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

26. Областной комитет профсоюза обязуется:

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

Проводить вышеуказанные мероприятия в отношении организаций образования – участников пилотного проекта, направленного на совершенствование механизма бюджетного финансирования.

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 образования Гродненского облисполкома, отделы образования, спорта и туризма районных (городского) исполнительных комитетов, администраций районов г. Гродно, 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 профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.

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 образования, отделам образования, спорта и туризма районных (городского) исполнительных комитетов, администраций районов г. Гродно, руководителям и профсоюзному активу организаций системы образования разрабатывать, принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде.

26.5. Разрабатывать, и принимать:

26.5.1. Рекомендации по заключению (макеты) коллективных договоров организаций системы образования;

26.5.2. Рекомендации по изданию приказов по личному составу и ведению трудовых книжек работников организаций системы образования.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников организаций системы образования, принимаются управлением образования, отделами образования, спорта и туризма и нанимателями (уполномоченными должностными лицами нанимателя) организаций системы образования по согласованию с соответствующими комитетами 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 профсоюзных кадров с педагогическими работниками в государственных учреждениях образования, в ГУО «Гродненский областной институт развития образования» и проходящими переподготовку в институте переподготовки и повышения квалификации УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» по проблемам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве в системе образования.

Обеспечивать доведение оперативной информации о принимаемых мерах по улучшению социально-экономического положения организаций системы образования.

27.4. Не реже одного раза в год проводить совместные проверки, мониторинги 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 областного комитета профсоюза с участием соответствующих служб управления образования.

Установить, что наниматели осуществляют беспрепятственный допуск представителей 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 (мониторингов), иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

27.5. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные

условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объёма педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза.

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

Рекомендовать нанимателям организаций системы образования предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации согласно пункта 4 Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

27.6. 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.

27.7. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования и учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования; в вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, а также в педагогических учебных заведениях или по специальности, предоставлять оплачиваемые отпуска для сдачи сессий и экзаменов в соответствии со статьями 214 – 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со статьей 220<sup>1</sup> Трудового кодекса.

При отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора нанимателя с работниками, обучающимся не в педагогических учебных

заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

27.8. 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 договором

27.9. 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.

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

27.11. По письменному заявлению работника наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;

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;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков;

рождение детей, внуков;

иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах, соглашениях.

Продолжительность отпусков определяется коллективными договорами организаций, а также в индивидуальном порядке по соглашению сторон (30 календарных дней и более).

Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работ 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 детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных коллективным договором с указанием источников финансирования (внебюджетная деятельность).

27.12. 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.

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

27.14. Порядок применения поощрений определяется в коллективном договоре организаций.

Поощрение работников вышестоящими органами производится на основании представления нанимателя и профсоюзного комитета.

Работникам, награжденным Грамотой Министерства образования Республики Беларусь, выплачивается единовременная денежная премия в размере не менее трех базовых величин; Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – не менее пяти базовых величин в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда коллективов учреждений и организаций.

27.15. По письменной просьбе учителя (преподавателя) учреждения общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования, педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего 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 компенсируется в денежной форме, если иное не предусмотрено коллективным договором.

27.17. 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.

27.18. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организациях системы Министерства, 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 Министерства, предусмотренных частью первой настоящего пункта производится за счет средств от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

В организациях системы Министерства, 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.

#### **4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.**

28. Управление образования 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, созданию новых рабочих мест.

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

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

Рекомендовать отделам образования, спорта и туризма предусматривать в местных соглашениях аналогичный порядок уведомления соответствующих комитетов отраслевого профсоюза, выработки мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

29. Областной комитет профсоюза обязуется:

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

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

29.3. Создать в профсоюзе фонды солидарности для оказания помощи нуждающимся в связи с потерей работы.

29.4. Добиваться включения в местные Соглашения и коллективные договоры условий и порядка расторжения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 31.1 настоящего Соглашения.

30. Стороны обязуются добиваться:

30.1. Выделения бюджетных средств для повышения тарифных ставок (окладов) работников, не менее чем на 30 % и предоставления дополнительного поощрительного отпуска, не менее трех календарных дней, при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

30.2. Развития сети дошкольных центров развития ребенка.

30.3. Развития системы дополнительного образования детей и молодежи в сельских населенных пунктах (агрозородах) в области художественного, технического творчества, биолого-экологической деятельности и спорта.

30.4. Расширения сети кружков, секций, студий и других форм дополнительного образования детей и молодежи в учреждениях общего среднего образования.

30.5. Выделения необходимых средств для обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5) производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления 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, ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах) работникам, в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

- получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;
- разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;
- являющимися единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- имеющим более длительный непрерывный стаж работы в данном учреждении, организации;
- 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 Министерства специальностям,
- другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы Министерства.

В районных (городских) соглашениях, в коллективных договорах организаций стороны вправе определять иной порядок очередности обстоятельств, дающих предпочтение в оставлении на работе.

31.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, мужчинами, вдовами, вдовцами, не состоящими в

браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса.

31.4. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждений дошкольного образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза в зависимости от подчиненности организаций.

31.5. В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы или за счет средств от приносящей доходы деятельности для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей в случаях, установленных законодательством, коллективными договорами, местными соглашениями.

31.6. Сохранять за работниками, уволенными по сокращению численности или штата работников, право пользования находящимися в ведении организации детскими дошкольными учреждениями до достижения детей работников школьного возраста, а медицинскими и оздоровительными услугами — до трудоустройства на новое место работы, но не более года.

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

31.8. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта.

Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

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

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

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

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

31.12. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия:

- предпенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту;

- пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем до окончания обучения.

31.13. Установить, что заключение контрактов с работниками членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

31.14. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской

дисциплины, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли), длительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, а также в случаях, предусмотренных в коллективных договорах, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

31.15. Продлевать контракты с работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины, в пределах максимального срока действия контракта.

31.16. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии повышения тарифной ставки (оклада) не менее чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

Аналогичный порядок заключения договоров применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение (организацию).

31.17. Установить, что контракты с одинокими матерями (к одиноким матерям относятся: женщины, не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери), отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, и при условии отсутствия нарушений трудовой дисциплины, с их согласия заключаются на максимальный срок.

31.18. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

В случае принятия нанимателем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного

среднего заработка при наличии средств, если это предусмотрено коллективным договором.

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

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

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

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

31.24. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками организаций системы образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

31. 25. Установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, срочный трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

состояние здоровья;

назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

избрание на выборную должность;

переезд в другую местность;

уход за больными (инвалидами) родственниками;

уход за детьми в возрасте до 14 лет;

изменение семейного положения;

трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда;

пенсионный возраст;

перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования;

другие случаи, предусмотренные коллективным договором, Соглашением.

31.26. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, наниматель с согласия работников и уведомления комитета отраслевого профсоюза может перевести работников на неполное рабочее время.

31.27. 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.

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

31.29. Предусматривать в коллективных договорах и местных соглашениях меры по развитию системы обучения, повышению

профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников.

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

## **1. ОХРАНА ТРУДА.**

32. Управление образования обязуется:

32.1. Ежегодно подводить итоги работы управления, отделов образования, спорта и туризма, организаций системы образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать областной комитет профсоюза.

32.2. Принимать на должность инженера по охране труда в строгом соответствии с квалификационной характеристикой, утвержденной Министерством труда и социальной защиты и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [30.09.2013 № 98](#).

32.3. Своевременно информировать областной комитет профсоюза о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях на производстве с целью обеспечения участия в расследовании данных случаев главного технического инспектора труда областной организации профсоюза.

33. Областной комитет профсоюза 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 смотра-конкурса на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

33.3. Не реже одного раза в год с участием представителя управления образования анализировать состояние производственного травматизма, 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 Указа 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 в организациях системы образования периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

34.2. Совместными усилиями проводить обучение и проверку знаний председателей райкомов, горкома профсоюза, членов постоянно действующих комиссий для проверки знаний по вопросам охраны труда отделов образования, спорта и туризма районных (городского) исполнительных комитетов, администраций районов г. Гродно в областном управлении образования.

34.3. В целях обучения работников отделов образования, спорта и туризма, организаций системы образования, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по оборудованию кабинетов по охране труда, созданию в каждом районе базовых (опорных) организаций.

34.4. Проводить совместные семинары по охране труда представителей управления образования, отделов образования, спорта и туризма, комитетов отраслевого профсоюза и Департамента государственной инспекции труда на базе учреждений образования и первичных профсоюзных организаций, ставших победителями областного и (или) республиканского смотров-конкурсов по охране труда.

34.5. Постоянно осуществлять контроль за:

34.5.1 предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

34.5.3. созданием условий для питания работников через школьные столовые, пищеблоки учреждений дошкольного образования, комнаты для приема пищи,

34.5.4. оборудовани­ем санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева работающих на открытом воздухе.

34.6. Контролировать проведение нанимателями обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в организациях системы образования в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

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

34.8. Содействовать введению в штатные расписания организаций системы образования, в том числе базовых (опорных), групп централизованного хозяйственного обслуживания при отделах образования, спорта и туризма местных исполнительных и распорядительных органов должностей инженеров по охране труда в соответствии с нормами законодательства.

34.9. Нанимателям:

34.9.1. осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей организаций системы образования и специалистов по охране труда;

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

34.9.3. 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 главного технического инспектора труда отраслевого профсоюза,

34.9.4. предусматривать в смете расходов организаций системы образования средства на реализацию мероприятий по охране труда.

34.9.5. выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего,

исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

Рекомендовать выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной трудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания составляет три и более месяцев, рекомендовать выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых из бюджета, производятся за счет внебюджетных средств.

В зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после

установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.

В случае финансовых затруднений организации наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Наниматели вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя за вред причиненный жизни и здоровью работников

34.9.6. воздерживаться от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

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

34.9.9. обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в периодическом контроле за соблюдением законодательства по охране труда,

34.9.10. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда.

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

35. Управление образования обязуется:

35.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления санаторно-курортного лечения работников системы образования;

36. Обком профсоюза обязуется:

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

36.2. Ежегодно анализировать итоги оздоровления и санаторно-курортного лечения работников организаций системы образования, их детей и информировать управление образования.

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

37. Стороны обязуются добиваться:

улучшения жилищных условий работников отрасли, состоящих на учете по месту работы,

выделения не менее 20 % строящегося 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, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители комитетов отраслевого профсоюза включаются в составы создаваемых в организациях системы образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников. Представители комитетов отраслевого профсоюза для включения в составы комиссий и иных целей делегируются 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. Руководители организаций высшего, среднего специального, профессионально-технического образования, совместно с комитетами отраслевого профсоюза не реже одного раза в год анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.

38.4. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников организаций системы образования.

38.5. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на содержание организаций системы образования, финансирование дополнительных мероприятий, гарантий для включения их в коллективные договоры, на выплаты социального характера (удешевление питания, компенсация стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, установление доплат и надбавок и др.) работникам организаций системы образования.

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

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

38.8. Производить компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок в оздоровительные лагеря из средств, предусмотренных на оказание материальной помощи согласно коллективным договорам; из профсоюзного бюджета при наличии средств.

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

отраслевом и региональном уровнях, при наличии средств финансировать проведение их мероприятий, приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в проводимых в соответствующих организациях системы образования и организационных структурах отраслевого профсоюза воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

38.10. Координировать ведение организациями системы образования и организационными структурами отраслевого профсоюза совместного учета ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, оказания им необходимой помощи.

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

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

38.13. 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 от фонда заработной платы из внебюджетных средств при их наличии.

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

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

39. Управление образования обязуется содействовать:

39.1. Наиболее целесообразному трудоустройству 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. Областной комитет профсоюза обязуется:

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

40.2. Осуществлять регулярный общественный контроль за организацией работы по социальной защите обучающихся, в том числе за работой студенческих санаториев-профилакториев, общежитий, пунктов общественного питания высшего, среднего специального и профессионально-технического образования.

41. Стороны обязуются:

41.1. Поддерживать Министерство и Центральный комитет профсоюза в части требований о расширении гарантий для обучающихся и работающей молодежи системы образования, предусмотренными п.п. 41.1 – 41.3. Отраслевого Соглашения.

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на выплаты социального характера 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 (оказание материальной помощи, в том числе на обустройство, наем и благоустройство жилья, установление доплат и надбавок и др.).

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

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

42.3.1. 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.

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

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

42.5. Локальные нормативные акты по вопросам организации образовательного процесса, социальной защиты, введения платных услуг для обучающихся и другим вопросам, касающимся их социально-экономических прав, в том числе пропускного режима и работы студенческих общежитий, а также правила внутреннего 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.

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

42.7. Решение вопросов осуществления обучения по индивидуальным учебным планам в пределах содержания образовательных программ осуществляется в порядке, определенном законодательством, соглашением, локальными нормативными правовыми актами с учетом мнения профсоюзного комитета обучающихся.

42.8. Не допускать отчисления обучающихся – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки, применения к ним мер дисциплинарного воздействия без согласования с соответствующими профсоюзными комитетами обучающихся.

42.9. Руководитель или уполномоченное им должностное лицо обязаны при зачислении обучающихся ознакомить его под роспись с уставом, лицензией на образовательную деятельность, Соглашением, Соглашением между учреждением образования и профсоюзной организацией обучающихся, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в организации системы образования.

42.10. 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, представителями 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, их распределение между структурными подразделениями учреждения образования, предоставление их обучающимся осуществляются совместным решением руководителя учреждения образования и профсоюзного комитета обучающихся в соответствии с вышеуказанным положением. Им также определяются критерии формирования очередности выделения обучающимся мест для проживания в общежитии в соответствии с законодательством и учетом следующих факторов. При распределении мест для проживания в общежитии учитывается социальное положение обучающихся, иные показатели – при прочих равных. Перенос очередности, не выделение мест для проживания в общежитии не могут рассматриваться в качестве мер дисциплинарного воздействия. Перечни лиц, которым предоставляются места для проживания в общежитии, доводятся до сведения обучающихся до окончания учебного года, предшествующего учебному году, на который выделяется жилая площадь.

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

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

положением, являющимся приложением к соглашению между учреждением образования и профсоюзной организацией обучающихся, или ректором (директором) по согласованию с профсоюзным комитетом обучающихся, его президиумом.

42.11. Учет своевременности внесения обучающимися платы за пользование общежитиями, начисление пени ведется уполномоченным работником организации системы образования.

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

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

42.14. Обеспечивать полноту, своевременность назначения и выплаты стипендий. 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, определяемом локальными нормативными правовыми актами.

42.15. 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.

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

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

оказания материальной помощи обучающимся за счет средств республиканского бюджета и местных бюджетов за счет средств бюджета, на платной основе – за счет внебюджетных источников.

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

42.16. Контролировать своевременность и правильность денежных выплат и предоставление гарантий, предусмотренных законодательством для отдельных категорий обучающихся. Учет обучающихся, имеющих право на назначение социальных и специальных стипендий, ведется совместно уполномоченными работниками организаций системы образования и соответствующими профсоюзными комитетами обучающихся.

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

42.18. 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.

42.19. 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 Министерства производится по согласованию с соответствующими профсоюзными комитетами обучающихся.

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

42.21. Анализировать социальное положение студентов и готовить информацию в национальный доклад «Положение студентов в Республике Беларусь».

42.22. Производить удержание профсоюзных взносов из заработанных обучающимися денежных средств в период сельскохозяйственных, стройотрядовских работ, во время прохождения производственной практики, других видов работ и перечисление их на счет соответствующих профсоюзных комитетов по месту учебы.

42.23. Осуществлять перечисление учебных стипендий и причитающихся к ним выплат (5,9% стипендиального фонда) на банковские счета обучающихся суммарно за весь период каникул и профсоюзных взносов на счет соответствующего комитета профсоюза разовым платежом до наступления каникул.

#### **4. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА.**

43. Управление образования обязуется:

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

43.2. Рассматривать по представлению областного комитета профсоюза 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. Областной комитет профсоюза обязуется:

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

44.2. Устанавливать за счет средств профсоюзного бюджета профсоюзные стипендии обучающимся за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзной организации.

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

45. Стороны пришли к соглашению:

45.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в организациях 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 для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений, стипендиальному обеспечению обучающихся.

45.3. Профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, предоставляется возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства и ЦК отраслевого профсоюза, областного управления образования и обкома профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с

законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и свободное 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, предоставляется прежняя или равноценная работа после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе.

45.4. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

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

45.6. Совместно решать вопросы поощрения наградами Министерства образования профсоюзных активистов и работников. При поощрении профсоюзных активистов наградами Министерства учитывать наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза. Согласовывать поощрение профсоюзных работников наградами Министерства.

45.7. При выполнении общественной работы в интересах коллектива устанавливать председателям первичных профсоюзных организаций надбавки в размере не менее 20% должностного оклада (ставки). Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза.

45.8. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 года № 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. Установить, что предоставление организационным структурам отраслевого профсоюза на основании коллективных договоров, соглашений, действующих в организациях всех форм собственности системы образования, помещений, транспортных

средств, средств связи и создание других условий осуществляются в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 ”О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом“.

45.10. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным пунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

45.11. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), 3,4,5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городской, областной, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

45.12. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного

подразделения, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы образования.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

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

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

45.14. Увольнение по инициативе нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается 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, установленном Трудовым кодексом.

45.15. Отчисление из организаций системы образования, наложение мер дисциплинарного воздействия на обучающихся, избранных в состав профкомов и профбюро, профгруппоргов допускается 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.

45.18. Рекомендовать профсоюзным организациям устанавливать из средств профсоюзных организаций ежемесячные вознаграждения в размере 2,0 базовых величин штатным работникам профсоюзных органов, награжденным нагрудным знаком Белорусского профессионального союза работников образования и науки "За адданасць галіноваму прафсаюзу".

45.19. Установить последнюю пятницу последнего месяца квартала как день председателя профсоюзного комитета, используемый для профсоюзной учебы в обкоме профсоюза, для председателей ППО, находящихся на непосредственном обслуживании обкома профсоюза.

## **5. 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 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 и отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускается с уведомлением соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

47. Областной комитет профсоюза обязуется:

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

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

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

## **6. 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 образования и областной комитет профсоюза обязуются в процессе осуществления контроля за деятельностью управлений, отделов образования, организаций системы образования анализировать ход выполнения Соглашения.

50. Областной комитет профсоюза обязуется:

50.1. Изучать практику социального партнерства в регионах, реализацию Соглашения через местные соглашения и коллективные договоры. Анализировать проекты соглашений между отделами образования, спорта и туризма районных (Гродненского городского) исполнительных комитетов, администраций города Гродно и районными (городской) организациями отраслевого профсоюза, коллективных договоров учреждений профессионального образования системы отраслевого профсоюза, изменений и дополнений в них на соответствие настоящему Соглашению.”

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

51. Стороны пришли к соглашению:

51.1. Контроль за ходом выполнения Соглашения и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия, созданная сторонами для ведения переговоров и разработки Соглашения, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации ее полномочий информация.

Ход выполнения Соглашения рассматривать на заседании комиссии, а итоги выполнения, утверждение Соглашения, изменений и (или) дополнений в настоящее Соглашение – на совместном заседании Коллегии управления образования и Президиума областного комитета профсоюза.

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

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

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

Рекомендовать управлению образования облисполкома, отделам образования, спорта и туризма районных (городского) исполнительных комитетов, осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим органам профсоюза порядок предоставления полной, достоверной своевременной информации о принимаемых решениях, правовых и локальных нормативных 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 между отделами образования, спорта и туризма районных (Гродненского городского) исполнительных комитетов, администраций города Гродно и районными (городской) организациями отраслевого профсоюза, коллективных договоров учреждений профессионального образования системы отраслевого профсоюза, изменений и дополнений в них направляются до их подписания сторонами в обком отраслевого профсоюза 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 преподавательской работы педагогических работников;
- 51.6.3. сроки выплаты заработной платы (не реже 2-х раз в месяц);
- 51.6.4. виды поощрений за успехи в труде и порядок их применения;
- 51.6.5. положение о материальном стимулировании труда работников (премирование и установление надбавок) с указанием источников, показателей, конкретных размеров, сроков выплаты и механизма принятия решения;
- 51.6.6. источники и порядок оказания материальной помощи работникам;
- 51.6.7. перечень должностей работников, имеющих право на повышение тарифных ставок (окладов) в специальных (с особым режимом) организациях (подразделениях) системы образования и размер этого повышения в зависимости от степени общения с детьми;
- 51.6.8. перечень должностей, по которым устанавливаются доплаты компенсационного характера;
- 51.6.9. порядок установления дополнительной оплаты за отдельные виды труда и ее размеры;
- 51.6.10. перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых в соответствии с результатами аттестации рабочих мест дает право на установление доплаты;
- 51.6.11. перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;
- 51.6.12. перечень работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени;
- 51.6.13. перечень профессий и должностей работников, для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов;
- 51.6.14. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в связи с вредными условиями труда;
- 51.6.15. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение молока в связи с вредными условиями труда;
- 51.6.16. перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается мыло;
- 51.6.17. перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;
- 51.6.18. перечень профессий и должностей работников, по которым планируется замена при их временном отсутствии,

51.6.19. плана мероприятий по охране труда в учетом п.9. Рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по улучшению условий и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений (04.01.2016 № 7-1-14/6П),

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

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

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

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

51.6.24. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению сторон;

51.6.25. случаи предоставления трудовых отпусков за первый год работы по желанию работников до истечения шести месяцев работы;

51.6.26. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

51.6.27. случаи обязательного перенесения трудового отпуска по просьбе работника;

51.6.28. правовые гарантии деятельности профсоюза и профсоюзного актива;

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

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

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

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

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

51.6.33. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

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

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

51.6.36. 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.

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

53. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее 2-х 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 2-х 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 соответствующую Сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

Начальник  
управления образования  
Гродненского облисполкома

А.Г.Сонгин

Председатель  
Гродненской областной организации  
Белорусского профессионального союза  
работников образования и науки

В.В.Гришечко