**Отдел по образованию, спорту и туризму Жодинского городского исполнительного комитета**

**Жодинская городская организация**

**Белорусского профессионального союза**

**работников образования и науки**

СОГЛАШЕНИЕ

между отделом ПО образованиЮ,

СПОРТУ И ТУРИЗМУ

жодинского городского исполнительного комитета

и

жодинской городской организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019—2022 годы

подписано 24 апреля 2019 года

зарегистрировано в управлении по

труду и социальной защите

Жодинского городского

исполнительного комитета

13 мая 2019 года № 20

г. жодино

2019

1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено между отделом по образованию, спорту и туризму Жодинского городского исполнительного комитета и Жодинской городской организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь
от 15июля 1995 г. №278 ”О развитии социального партнерства
в Республике Беларусь“, другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашениеммежду Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы, соглашением между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным Союзом на 2018 – 2020 годы, соглашениеммежду Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019– 2022 годы, соглашением между Главным управлением по образованию Минского областного исполнительного комитета и Минской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

2. Сторонами Соглашения являются отдел по образованию, спорту и туризмуЖодинского городского исполнительного комитета (далее — Отдел) и Жодинская городская организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки в лице его руководящего органа — городского комитета (далее — городской комитет) (далее — Стороны).

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

4. Соглашение распространяется на нанимателей – организации, подчиненные Отделу, другие организации, подчиненные Управлению образования Минского областного исполнительного комитета (далее – Управление образования), входящие в состав Жодинской городской организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки, а также работников организаций системы образования – членов отраслевого профсоюза.

Отдел признает городской комитет профсоюза полномочным представителем работников системы образования в коллективных переговорах.

5. Соглашение служит основой для 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.

Коллективные договоры могут включать дополнительные, более высокие, но не ниже установленных Соглашением, социальные нормы и гарантии, в том числе за счет средств, получаемых от приносящей доходы деятельности организаций учреждений образования (далее — внебюджетные средства), спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

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

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

6.Положения соглашения, коллективных договоров организацийобразования, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, Соглашением в месячный срок со дня установления несоответствия.

7. 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,овнесении изменений и (или) дополнений в Соглашение рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по трудовым спорам.

Соглашение подписывается представителями сторон после одобрения Советом отдела по образованию, спорту и туризму и Президиумом городского комитета профсоюза.

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

8. Стороны совместно осуществляют систематический анализ, обобщение опыта городского соглашения и коллективных договоров учреждений системы образования и распространяют положительный опыт этой работы.

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

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

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

11. Порядок ведения переговоров определяется сторонами.

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

Стороны совместно реализуют Соглашение в пределах компетенции.

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

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

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

16. За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии сзаконодательством.

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на совместном заседании Совета отдела иПрезидиума городского комитета, доводятся до сведения учреждений образования.

18. Отдел представляет Соглашение для регистрации в Управление по труду и социальной защите Жодинского городского исполнительного комитета вмесячный срок после подписания его Сторонами.

19. В целях реализации Соглашения Отдел доводит его текст, изменения и (или) дополнения в него до учреждений образования, подчиненных отделу, а городской комитет – до первичных организаций отраслевого профсоюза.

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

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

**Организация, нормирование и оплата труда**

21. Отдел обязуется:

21.1.Поддерживать предложения Министерства образования Республики Беларусь по совершенствованию типовых штатов и штатных нормативов численности учреждений дошкольного образования.

21.2.  Проводить работу с учреждениями образования, спорта и туризма, подчиненными Отделу:

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

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

21.2.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников системы образования, внесения изменений идополнений в законодательство о труде, оперативно доводить их до сведения и для применения в работе с участием представителей городского комитета;

22. Городской комитет обязуется:

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

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

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

22.4. Поддерживать предложение Центрального и областного комитета отраслевого профсоюза о пересмотре тарифной ставки первого разряда с учетом изменения размера минимальной заработной платы.

23. Отдел по образованию, спорту и туризму и Городской комитет обязуются:

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

23.2. Поддерживать предложения Министерства образования Республики Беларусь и Центрального и областного комитетов профсоюза работников образования и науки добиваться:

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

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

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

23.2.4. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы образования;

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

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

23.2.7. снижения документооборота;

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

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

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

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

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

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальноестимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с соответствующим выборным органом профсоюза.

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

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

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

При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями, преподавателями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, проведение мероприятий в шестой школьный день, других мероприятий на условиях, определяемых коллективным договором учреждения образования.

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

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 учреждений образования осуществляется согласно Положению об условиях материального стимулирования труда руководителей учреждений образования отдела по образованию, спорту и туризму Жодинского городского исполнительного комитета и по согласованию с городским комитетом отраслевого профсоюза.

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

Решение вопросов оказания материальной помощи работнику
из средств планового фонда заработной платы и внебюджетных средств
в связи с тяжелым материальным положением осуществляется совместным решением нанимателя и профсоюзного комитета, президиума, если иной порядок не установлен коллективным договором, Соглашением, на основании заявления работника.

24.5. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно. 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.

24.6. При отсутствии или недостаточности бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключенииконтрактов в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь 26.07.1999 №29”О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой иисполнительской дисциплины“вышеуказанные меры могут устанавливаться из внебюджетных средств.

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

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

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

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

Режим рабочего времени непедагогических работников также устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

В коллетивных договорах предусматривать условия и предельно допустимое количество перерывов в проведении учебных занятий учителями учреждений общего среднего образования.

В каникулярный период рабочее время педагогических работников определяется в пределах времени, не превышающего объема установленной педагогической нагрузки, и регулируется графиком работы, утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом производственной необходимости, рационального использования рабочего времени, семейно-бытовых обстоятельств и других случаев, предусмотренных коллективным договором. В этот период руководителем учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом или по предложению профкома (председателя первичной профсоюзной организации) может быть введен суммированный учет рабочего времени.

Рекомендовать при составлении расписания учебных занятий предусматривать предоставление учителям свободного от занятий дня для методической работы и самообразования:

- руководителям городских методических объединений;

- работникам, имеющим педагогическую нагрузку до 20 часов в неделю;

Порядок предоставления и использования свободного от занятий дня для методической работы и самообразования определяется коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Свободный от занятий день для методической работы является рабочим днем, и при проведении общешкольных мероприятий, предусмотренных годовым планом работы, работники принимают в них участие.

Работникам учреждений образования за выполнение с их согласия работы, не обусловленной трудовым договором или должностной инструкцией, предоставляются дополнительные дни отдыха, как правило, в каникулярный период или производится оплата в виде установления надбавки за выполнение указанной работы.

Рекомендовать предоставление другого дня отдыха педагогическим работникам при привлечении к выполнению сверхурочной работы и работы в выходные дни работнику по договоренности с нанимателем без оплаты (часть третья ст. 69 ТК), как правило, в ближайший период каникул.

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

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

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

24.11.Разрешить присвоение второй квалификационной категории, в порядке исключения, бухгалтерам (экономистам) с высоким уровнем профессиональных знаний, умений и навыков, имеющим среднее специальное образование и стаж работы в должности не менее трех лет.

24.12. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды
ивзысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии сЗаконом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учётом инфляции».

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

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

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

**График выплаты заработной платы**

**работникам учреждений образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Учреждение образования** | **Заработная плата за 1-ую половину месяца,****число** | **Заработная плата за 2-ую половину месяца,****число** |
| Семейные детские дома | 20 | 5 |
| Жодинский профессиональный лицей | 20 | 5 |
| ГУО Ясли-сад №2 «Зернышко» | 21 | 6 |
| ГУО Ясли-сад №3 «Теремок» | 23 | 8 |
| ГУО Ясли-сад №4 «Павлинка» | 20 | 5 |
| ГУО Ясли-сад №7 «Солнышко» | 22 | 7 |
| ГУО Ясли-сад №8 «Колосок» | 21 | 6 |
| ГУО Ясли-сад №12 «Березка» | 22 | 7 |
| ГУО Ясли-сад №15 «Рябинка» | 22 | 7 |
| ГУО Ясли-сад №16 «Светлячок» | 20 | 5 |
| ГУО Ясли-сад №17 «Золотой ключик» | 20 | 5 |
| ГУО Ясли-сад №18 «Сказка» | 20 | 5 |
| ГУО Ясли-сад №19 «Пралеска» | 20 | 5 |
| ГУО «Дошкольный центр развития ребенка г.Жодино» | 21 | 6 |
| ГУО Ясли-сад №21 «Вяселка» | 22 | 7 |
| ГУО Ясли-сад №22 «Волшебный» с санаторными группами г.Жодино» | 22 | 7 |
| ГУО «Детский сад- средняя школа № 1 им. П.М.Куприянова г.Жодино» | 21 | 6 |
| ГУО «Средняя школа №2 г.Жодино» | 22 | 7 |
| ГУО «Средняя школа №4 г.Жодино» | 24 | 9 |
| ГУО «Средняя школа №5 г.Жодино» | 21 | 6 |
| ГУО «Средняя школа №6 г.Жодино» | 23 | 8 |
| ГУО «Средняя школа №8 г.Жодино» | 23 | 8 |
| ГУО «Средняя школа №9 г.Жодино» | 23 | 8 |
| ГУО «Гимназия №1 г. Жодино» | 23 | 8 |
| ГУО «Жодинская женская гимназия» | 24 | 9 |
| ГУО «Центр творчества, туризма и экскурсий детей и молодёжи г. Жодино»  | 24 | 9 |
| ГУО «Жодинский центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации» | 20 | 5 |
| ГУО «Жодинский социально-педагогический центр» | 21 | 6 |
| Отдел по образованию, спорту и туризму | 24 | 9 |
| ГУ «СДЮШОР г.ЖОДИНО» | 20 | 5 |
| ГУ «СДЮШОР №1 г.ЖОДИНО» | 20 | 5 |
| ФСК «Гранд» | 20 | 5 |

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 трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести 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 Отделом по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

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

24.18. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленныхколлективными договорами, уполномоченные должностныелица нанимателя несут ответственность в соответствии сзаконодательством.

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

24.19. Содействовать введению в штатные расписания учреждений дошкольного, общего среднего, специального и дополнительного образования детей и молодежи, которые имеют статус юридического лица, должностей юрисконсульта, инженера по охране труда.

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

На период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена.

Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы в соответствии с приказом руководителя учреждения образования на основании журнала учёта пропущенных и заменённых учебных занятий (уроков) и табеля учёта рабочего времени.

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

24.22. 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.

24.23. . Рекомендовать руководителям организаций системы образования:

24.23.1. 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;

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

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

**Правовое обеспечение трудовых отношений,**

**развитие социального партнерства**

25. Отдел обязуется:

25.1. Проводить консультации для руководителей учреждений образования по вопросам законодательства отруде, заключения коллективных договоров.

25.2. Оперативно доводить до сведения руководителей учреждений образования изменения и дополнения, вносимые внормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

25.3. При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников отрасли образования, вопросы Соглашения, предоставлять возможность городскому комитету принимать участие в разработке проектов указанных актов.

25.4. Представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для согласования с городским комитетом) проекты нормативных правовых актов, вносимых Отделом в горисполком, главное управление по образованию Минской области, Министерство образования Республики Беларусь, 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.

26. Городской комитет обязуется:

26.1. Оказывать помощь профсоюзному активу, учреждениям образования в обучении кадров по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, обохране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных нормативных правовых актов, участвовать в совещаниях исеминарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

26.2. Организовывать и координировать работу правовых
и техническихинспекций труда отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда ворганизациях системы образования. При необходимости информировать нанимателей об итогах проверок. Участвовать
в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, охране труда совместно с Отделом.

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

26.4. В помощь руководителям и профсоюзному активу организаций системы образования разрабатывать, принимать участие
вразработке рекомендаций по вопросам применения законодательства
о труде.

26.5. Принимать участие в подготовке предложений в проекты законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, приказов, инструктивных писем Министерства по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников организаций системы образования.

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

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Локальные 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 отделом
и нанимателями (уполномоченными должностными лицами нанимателя) организаций системы образования по согласованию
с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

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

27.3. Обеспечивать оперативное информирование работников учреждений образования, спорта о принимаемых мерах по улучшению их социально – экономического положения

27.4. Проводить встречи представителей отраслевого профсоюза с педагогическими работниками в государственных учреждениях образования по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда,социальном партнерстве в системе образования.

27.5. Не реже одного раза в год проводить совместные проверки, мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе аттестации педагогических работников, в организациях системы образования по предложению сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума городского комитета профсоюза сучастием соответствующих служб Отдела.

По итогам изучения работниками городского комитета профсоюза состояния социального партнерства, соблюдения законодательства о труде, об охране труда в организациях системы образования проводить совместные заседания Президиума городского комитета профсоюза и советов отдела, советов учреждений 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, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

27.6.Совершенствовать порядок проведения аттестации педагогических работников организаций системы образования на основе мониторинга практики применения «Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования)».

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

27.7. 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 руководителям учреждений образования предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров признать необходимым создание в организациях системы образования комиссий по трудовым спорам.

27.8. 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.

27.9. Наниматели предусматривают в коллективных договорах случаи и (или) основания предоставления гарантий работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования
в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь
об образовании), предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 2201 Трудового кодекса.

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

27.10.График трудовых отпусков работников учреждений образования, спорта и туризма составляется на календарный год не позднее 1 февраля, с корректировкой, в соответствии с производственной необходимостью, до 30 апреля и утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом пожеланий работников.

27.11.Согласно решению Жодинского городского Совета депутатов № 164 от 15.12.2009 года установить дополнительный поощрительный отпуск в размере 5 (пяти) календарных дней с сохранением заработной платы воспитателям учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования (кроме специальных дошкольных учреждений, (групп)).

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

1) лицам моложе восемнадцати лет;

2) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, разведенным женщинам и вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 16 лет;

3) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

4) работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

5) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

6) работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;

7) в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором.

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

1) работникам, обучающимся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней и заочной формах получения образования, - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;

2) работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, –в период этого отпуска;

3) работающим по совместительству –– одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

4) педагогическим работникам учреждений общего среднего образования, дополнительного образования детей и молодежи, специального образования, учреждений профессионально-технического– в летнее время (в исключительных случаях, по просьбе работника– в иное время);

5) работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен);

6)иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах, соглашениях.

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

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

27.14. При необходимости работнику сопровождать детей при направлении на стационарное лечение в лечебные учреждения 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.

27.15. Наниматель не вправе принудить работника без его согласия куходу в отпуск без сохранения заработной платы.

27.16. По письменной просьбе работника (в случаях, указанных в коллективных договорах) наниматель предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективных договорах:

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерть члена семьи, близкого родственника;

бракосочетание самого работника, его детей, внуков;

рождение детей, внуков;

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

иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах.

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

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

27.19. По письменной просьбе учителя (преподавателя) учреждения общего среднего, профессионально-технического образования, по истеченииотпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в периодлетних каникул нанимателем может быть предоставлен ему социальный отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективных договорах, соглашениях, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

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

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

27.21. Коллективным договором, соглашениемза счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) могут устанавливаться поощрительные отпуска.

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

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

27.23. Предусматривать в коллективных, трудовых договорах, порядок, условия и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, согласно Постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008г. № 408.

27.24. По уважительным причинам (семейные обстоятельства, болезнь близких родственников, оздоровление, невозможность использовать отпуск полностью в летний период в связи с производственной необходимостью и др.), которые указываются в коллективном договоре или по договоренности между нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**Гарантии занятости**

28. Отдел обязуется:

28.1. He допускать необоснованного сокращения рабочих мест
в организациях системы образования, а в случае высвобождения педагогических работников обеспечивать их переквалификацию и трудоустройство.

28.2.Рекомендовать руководителя учреждений и органам профсоюзов предусматривать в коллективных договорах меры по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в организации.

28.3. Уведомлять городской комитет не позднее чем за три месяца опредстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы подчиненных отделу организаций, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

29. Городской комитет 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, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

29.3. Иметь фонды социальной поддержки для оказания материальной помощи уволенным по сокращению численности или штата работникам и нетрудоустроенным, а также пострадавшим в результате пожара, наводнения, урагана и других стихийных бедствий.

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

30. Стороны обязуются добиваться:

30.1. Выделения дополнительных бюджетных средств для повышения тарифных ставок (окладов) работников ипредоставления дополнительного поощрительного отпуска при применении контрактной формы найма в соответствии сДекретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 ”Одополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины“(далее –Декрет № 29).

30.2. Развития:

30.2.1. сети дошкольных центров развития ребенка;

30.2.2. системы дополнительного образования детей и молодежи в области художественного, технического творчества, биолого-экологической деятельности и спорта;

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

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

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от15.12.2014 № 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 № 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 и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в Соглашении, коллективном договоре работникам:

1. являющимся единственными кормильцами в семье, в т.ч. разведенным, и имеющим несовершеннолетних детей;

 2. семейным при наличии трех и более иждивенцев до 18 лет
и учащейся молодежи до 21 года;

3. имеющим длительный (больший) непрерывный стаж работы
в данном учреждении (срок определяется коллективным договором);

4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание
на производстве;

5. предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на получение пенсии по возрасту);

6. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям;

7. избранным в состав профсоюзных органов, членам комиссий по трудовым спорам;

8. одиноким, не имеющим другого источника дохода;

9. другим категориям работников, определенным в коллективных договорах учреждений образования.

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

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

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

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

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

31.6. Расторжение контракта в связи с истечением его срока
содинокими 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 пунктами4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1–3 статьи44, 1–3 статьи 47 Трудового кодекса.

31.7. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться ворганизации 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 № 29 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 выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) 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. Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договором.

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
период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска
по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх 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, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника
на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

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

Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования.

31.13. Установить, что заключение контрактов с работниками – членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя отраслевого профсоюза.

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

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

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.Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) не более чем на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней.

Установить, что контракты с работниками, с положительной стороны зарекомендовавшими себя в течение срока обязательной работы по распределению, по инициативе нанимателя с письменного согласия работника заключаются на 5 лет при условии повышения тарифной ставки (оклада) на 50% и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска 5 календарных дней.

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

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

31.19. 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.

31.20. 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 не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств нанимателя, если это предусмотрено коллективным договором.

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 учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

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, или с более благоприятными условиями труда,

- перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям),

- проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы),

- зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования,

-другие случаи, предусмотренные коллективным договором.

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

31.27. Рекомендовать нанимателям организаций образования,комитетам профсоюза ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организации образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); в программе развития кадрового потенциала учреждений образования, предусмотреть вопросы определения потребности впедагогических 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 руководящихработников, 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. Не допускать привлечение работников учреждений образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными(рабочими) инструкциями.

**Охрана труда**

32. Отдел обязуется:

32.1. Ежегодно подводить итоги работы Отдела, организаций системы образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать городской комитет.

32.2. Содействовать реализации городской подпрограммы 2 «Охрана труда»государственной программы «О социальной защите и содействии занятости населения на 2016-2020 годы».

32.3. Проводить обучение и проверку знаний руководителей организаций образования по вопросам охраны труда.

33. Городской комитет обязуется:

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

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

33.3. Ежегодно подводить итоги городского этапа республиканских смотров-конкурсовна лучшую организацию общественного контроля по охране труда, а также смотров-конкурсов по экономии энергоресурсов, сырья и материалов, обеспечению санитарно-бытовыми условиями и лучший кабинет охраны труда (один раз в два года).

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

33.5. В ходе расследования несчастных случаев на производстве
ипрофессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе в суде в соответствии
спунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа
2006 г. № 530 ”О страховой деятельности“.

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

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

 33.8. Обеспечить выполнение Плана мероприятий 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.

 33.9. Оказывать материальную помощь в размере до 200 базовых величин семьям погибших на производстве работников организаций образования помимо установленного законодательством возмещения ущерба. При этом учитывается степень вины потерпевших, определённая в документах расследования несчастных случаев на производстве, их семейное положение, наличие нетрудоспособных иждивенцев и другие факторы.

33.10. Рекомендовать руководителям учреждений образования ежегодно к всемирному Дню охраны труда оказывать материальную помощь работникам организаций образования, с которыми произошли несчастные случаи на производстве с тяжёлым исходом.

Ежегодно ко Дню инвалида Республики Беларусь (3 декабря) оказывать материальную помощь работникам организаций образования имеющим инвалидность и не достигшим пенсионного возраста.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Осуществлять в организациях системы образованияпериодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

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

34.3. Проводить совместные семинары по охране труда с участием представителей отдела, городского и областного комитета отраслевого профсоюза.

34.4. Постоянно осуществлять контроль за:

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

34.4.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих иобезвреживающих средств.

34.5. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда. 34.6. Осуществлять приём на работу на должность инженера по охране труда в организации системы образования в строгом соответствии с квалификационными характеристиками и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

34.7. Рекомендовать нанимателям:

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

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

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

34.7.4. оказывать семье погибшего на производствеработника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба,единовременную материальную помощь из средств нанимателя в размере неменее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год отмесяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

34.7.5. ходатайствовать перед Жодинским городским исполнительным комитетом о выплате единовременной материальной помощи за вред, причинённый по вине нанимателя здоровью и жизни работника в результате несчастного случая на производстве в соответствии с Соглашением между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным союзом на 2018 – 2020 годы;

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

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

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

34.7.9. ввести в обязанности работников оказывать содействие нанимателю в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленному извещению уполномоченного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния здоровья.

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

34.7.11. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам месяца.

34.7.12. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

34.7.13. Продолжить обучение, повышение квалификации учителей трудового обучения с целью получения права допуска к работе на станочном оборудовании в учебных мастерских учреждений общего среднего образования.

34.7.14. Включать в коллективные договоры организаций системы образования положение об обязанности работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

**Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия,охрана здоровья и организация отдыха работниковорганизаций системы образования города**

35. Отдел обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санатория-профилактория ГУО «Минский областной институт развития образования».

36. Городской комитет обязуется:

36.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организаций системы образования.

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

36.3. Оказывать помощь работникам организаций системы образования области в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

36.4. Выделять средства профсоюзного бюджета, привлекать средства спонсоров на проведение:

-культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в коллективах;

- пропаганду здорового образа жизни;

36.5. Принимать участие в подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства. Частично финансировать из средств профсоюзного бюджета награждение и премирование участников и победителей этих конкурсов.

36.6. Принимать участие в работе комиссии по распределению санаторно-курортных путевок для работающих и их детей. Способствовать обеспечению гласности при распределении путевок.

37. Стороны обязуются добиваться:

37.1. Поэтапного увеличения доли средств из государственных источников на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере не менее 6 %.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Председатели комитетов отраслевого профсоюза, их заместителивключаются в составы 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 определяются соответствующими профсоюзными органами.

38.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ираспределение жилых помещений производить в соответствии с законодательством, с участием городского комитета отраслевого профсоюза. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллективов учреждений образования.

38.3. Ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать 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, выплаты социального характера работникам (компенсация стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, дополнительные меры материального стимулирования труда, установленные Декретом № 29, выплаты молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств от приносящей доходы деятельности организации и др.).

38.6. Принимать участие в отраслевых спартакиадах и туристических слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий для работников организаций, подчиненных Отделу и главному управлению по образованию Минской области. Содействовать обеспечению участия сборных команд работников организаций системы образования города в республиканских и областных межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

38.7. Создавать 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 образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

На эти цели могут выделяться необходимые денежные средства. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

38.8. Наниматели организаций системы образования могут использовать внебюджетные средства на проведениеоздоровительных мероприятий для работников, в том числе на приобретение медикаментов, путевок в санаторно-курортные и оздоровительные организации; проведение культурно-просветительных и физкультурных мероприятий; поддержку спортивных команд и коллективов художественной самодеятельности этих организаций; удешевление и усиление питания для работников; оплату стоимости обучения работников в высших учебных заведениях и учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального образования; предоставление безвозмездной материальной помощи работникам на частичное погашение задолженности по полученным на жилищное строительство (реконструкцию) или приобретение жилого помещения льготным кредитам; повышение заработной платы работников этих организаций. Указанные средства используются в порядке, предусмотренном в коллективном договоре.

Руководителям учреждений образования предусмотреть поощрение работников, которые ведут здоровый образ жизни и в течении календарного года не имели ни одного больничного листа. Меры поощрения устанавливаются коллективным договором.

38.9. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза за организациями, в которых они работали и с которыми утратили связь.

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

38.10. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на городском уровне, проведению ими мероприятий.

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

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

**Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия,охрана здоровья и организация отдыха молодежи**

39. Отдел обязуется содействовать:

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

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

40. Городской комитет обязуется:

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

40.2. Осуществлять регулярный общественный контроль
за организацией работы по социальной защите молодых специалистов.

41. Стороны обязуются добиваться:

41.3. Через организации и предприятия города добиваться предоставления жилплощади в общежитиях для работников системы образования. Особое внимание уделять при этом иногородним молодым специалистам.

42. Стороны пришли к соглашению:

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

42.2.Содействовать в предоставлении дополнительных мер поддержки работающей молодежи, а также оказанию материальной помощи на обустройство.

42.3. Содействовать 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.

42.4. Жодинский городской комитет осуществляет постоянное информационное обеспечение деятельности профсоюзов.

42.5. В рамках благотворительной акции “Профсоюзы – детям” предусматривается выделение средств профсоюзного бюджета на оказание помощи школам – интернатам, социальным приютам,центрам коррекционно – развивающего обучения и реабилитации, другим учреждениям образования, многодетным, приёмным, опекунским семьям, на установление стипендий обучающимся.

**Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива**

43. Отдел обязуется:

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

43.2. Рассматривать по представлению городского комитета отраслевого профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого 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. Городской комитет обязуется:

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

44.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся 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 информации по кадровому составу, оплате труда работников и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений, профсоюзным органам отраслевого профсоюза для осуществления их уставной деятельности.

45.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы отдела и городского комитета, с сохранением среднего заработка, в необходимыхслучаях 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, после окончания срока их полномочий ввыборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

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

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

45.6. Совместно решать вопросы поощрения наградами Министерства, Управления профсоюзных активистов и работников. При поощрении профсоюзных активистов наградами Министерства, Управления, отдела учитывать наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Областного и городского комитета отраслевого профсоюза. Согласовывать поощрение профсоюзных работников наградами Министерства, Управления, отдела.

45.7. При выполнении общественной работы в интересах коллектива устанавливать председателям первичных профсоюзных организаций надбавки за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективев размере до 50 % оклада, но не ниже 25% оклада по основной работе.

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

45.8. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзныхвзносов по личным заявлениям работников — членов отраслевого профсоюзав соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от18 сентября 2002 г. № 1282 ”Об удержаниях из заработной платы работниковденежных сумм для производства безналичных расчетов“, Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

45.9.  Предоставлять организационным структурам отраслевого профсоюза, действующих в организациях всех форм собственности системы образования, помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь ”О профессиональных союзах“, Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 №150 “О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом”.

45.10. . Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 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 подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

45.11. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в городской, областной, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных
от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, списьменного 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. . Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы образования. Расторжение контракта в связи систечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

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

45.15. 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.

45.16. Премирование работников бухгалтерских служб за организацию работы по своевременному и в полном объеме взиманию членских профсоюзных взносов осуществлять за счет средств соответствующих профсоюзных организаций при наличии средств.

**Сохранение интересов работников**

**при проведении приватизации**

46. Стороны пришли к соглашению:

46.1. При изменении формы собственности и преобразования впроцессеприватизации организаций системы образования проводятся предварительныепереговоры с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза с цельюдостижения согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

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

47. Городской комитет 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
ипринудительной приватизации.

**Организация выполнения соглашения**

**и контроль, ответственность сторон**

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

49. Отдел обязуется в процессе осуществления контроля задеятельностью организаций системы образования анализировать ход выполнения Соглашения.

50. Городской комитет обязуется:

50.1. Изучать практику социального партнерства в учреждениях образования, реализацию Соглашения через коллективные договоры.

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

51. Стороны пришли к соглашению:

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

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

51.2. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных сего 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 учреждениям образования 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.

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

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 следующие положения:

51.6.1. режим работы учреждения;

51.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки (учителей, преподавателей, учителей-дефектологов, педагогов дополнительного образования, аккомпаниаторов, концертмейстеров, музыкальных руководителей, культорганизаторов);

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

51.6.4. виды поощрений за успехи в труде и порядок их применения;

51.6.5. при наличии финансовых возможностей принимать участие в удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций отрасли;

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

51.6.7.  источники и порядок оказания материальной помощи работникам;

51.6.8. перечень должностей работников, имеющих право на повышение тарифных ставок (окладов) за особый характер труда
в организациях (их структурных подразделениях) специального назначения системы Министерства и размер этого повышения
в зависимости от особенностей работы в них;

51.6.9. порядок установления доплат за отдельные виды работ и их размеры;

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

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

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

51.6.13. план мероприятий по охране труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

51.6.26. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению сторон;

51.6.27. случаи предоставления трудовых отпусков за первый год работы по желанию работников по истечении шести месяцев работы;

51.6.28. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

51.6.29. случаи обязательного перенесения трудового отпуска по просьбе работника;

51.6.30. правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза
и профсоюзного актива;

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

51.6.32. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов централизованной бухгалтерией отдела, а также бухгалтериями организаций системы образования областного подчинения по форме:

1 % на расчетный счет горкома
р/с BY73BPSB30151429070139330000,BICSWIFTBPSBBY2X
в ЦБУ №501 ОАО "БПС-Сбербанк";

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

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

51.6.35. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

51.6.36. условия разделения отпуска более чем на две части, обстоятельстваотзыва работника из отпуска;

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

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

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

51.6.40. порядок изменения существенных условий труда;

51.6.41. гарантии работникам при получении первого, второго высшего, среднего специального образования;

51.6.42. перечень отдельных категорий работников, которым отдается предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников;

51.6.43. нормы, определяющие процедуру заключения, продления и контрактов, основания расторжения нанимателем контрактов с работниками;

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

51.6.45. случаи перевода работников, работающих на контрактной форме найма, на трудовой договор не неопределенный срок;

51.6.46. предупреждение Сторонами друг друга о заключении (продлении) или не заключении (не продлении) контракта;

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

51.6.48. обязательность включения в контракты материальных мер стимулирования труда работников и не заключение с согласия работника контракта в случае отсутствия денежных средств на это;

51.6.49. условия расторжения трудовых договоров на неопределенный срок по инициативе нанимателя с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

51.6.50. условия заключения, продления контрактов с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

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

51.6.54. развитие в организациях института наставничества;

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

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

51.6.57. перечень профессий и должностей, на период отсутствия которых, с сохранением заработной платы, требуется выполнение обязанностей;

51.6.58. заключение (продление) контрактов с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось пять (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

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

51.6.60. с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, продление контрактов с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта с их согласия – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок;

51.6.61. по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда;

51.6.62. применение гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет и других;

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

51.6.64. установление и изменение норм труда производить с участием профсоюзного комитета;

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

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

51¹ Действие коллективных договоров распространяется на работников, от имени которых они не заключались (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), если они выразят согласие на это в письменной форме.

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

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник отдела по образованию, спорту и туризмуЖодинского городского исполнительного комитета О.В.Голобородова | Председатель Жодинской городской организацииБелорусского профсоюза работников образования и наукиЕ.А.Ахрамович |