

Отдел образования Хойникского райисполкома
Хойникская районная организация Белорусского профессионального союза
работников образования и науки

СОГЛАШЕНИЕ

на 2022-2025 годы

между
отделом образования Хойникского райисполкома и
Хойникской районной организацией
Белорусского профессионального союза работников
образования и науки

*Одобрено и подписано на совместном
пленуме Хойникской районной организации
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки и совете
отдела образования Хойникского
райисполкома.*

23.05.2022 года № 2/1

*Зарегистрировано в управлении по труду,
занятости и социальной защите
Хойникского районного исполнительного
комитета*

_____ 2022 года №

г. Хойники
2022

_____ Л.Н.Тупица

_____ С.Т.Добуш

СОДЕРЖАНИЕ:

1.	Общие положения	3-6
2.	Организация, нормирование и оплата труда	6-13
3.	Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства	13-19
4.	Гарантии занятости	19-25
5.	Охрана труда	25-28
6.	Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников учреждений образования	28-31
7.	Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха молодежи	31-32
8.	Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза его профсоюзного актива	32-36
9.	Сохранение интересов работников при проведении приватизации	36
10.	Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон	36-42
11.	Приложение 1	43-48
12.	Приложение 2	49-50
13.	Приложение 3	51

СОГЛАШЕНИЕ

между отделом образования
Хойникского райисполкома и
Хойникской районной организацией
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки
на 2022-2025 годы

1. Настоящее соглашение (далее — Соглашение) заключено между отделом образования Хойникского районного исполнительного комитета и Хойникской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 "О развитии социального партнерства в Республике Беларусь", другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Центральным комитетом Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

2. Сторонами Соглашения являются отдел образования Хойникского районного исполнительного комитета (далее — отдел образования) и Хойникская районная организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Районная организация Профсоюза) (далее — Стороны).

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

4. Соглашение распространяется на нанимателей учреждений образования, подчиненных отделу образования (далее — система образования), а также работников организаций системы образования - только членов отраслевого профсоюза.

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

Отдел образования признаёт районный комитет полномочным представителем работников организаций системы образования в коллективных переговорах.

5. Соглашение служит основой для коллективных переговоров,

_____ Л.Н.Тупица

_____ С.Т.Добуш

заключения 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 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 доход деятельности учреждения образования (далее — внебюджетные средства), местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

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

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

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

6. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Соглашение рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании районного Совета по социальным и трудовым вопросам в системе образования (далее — районный Совет).

Соглашение подписывается представителями Сторон после одобрения советом отдела образования и президиумом (пленумом) районного комитета профсоюза.

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

7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ, обобщение

опыта коллективных договоров организаций системы образования через районный Совет, а также распространяют положительный опыт этой работы.

8. В целях предоставления работникам учреждений образования дополнительных гарантий, обеспечения поддержки и развития учебной, производственной и социальной базы этих учреждений за счет средств местного бюджета целесообразно продолжать практику заключения нормы и гарантии Соглашения являющиеся обязательными минимальными для коллективных договоров учреждений образования.

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.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего Соглашения решаются Сторонами, районным Советом по социальным и трудовым вопросам.

10. Отдел образования и районный комитет рекомендуют организациям системы образования, если в них действует несколько профсоюзов, заключать единые коллективные договоры при условии одобрения их на профсоюзных собраниях.

11. 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.

12. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании районного Совета.

13. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет. Стороны совместно реализуют Соглашение в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно Плана совместной работы отдела образования Хойникского райисполкома и Районной организацией профсоюза.

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

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

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

В случае переименования Сторон Соглашения оно продолжает действовать.

При ликвидации Сторон Соглашения сохраняет свое действие в течение

всего времени ликвидации.

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

16. 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 образования и президиума (плenums) районного комитета, доводятся до сведения организаций системы образования и первичных организаций отраслевого профсоюза.

17. Отдел образования представляет Соглашение для регистрации в управление по труду, занятости и социальной защите Хойникского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

Соглашение считается вступившим в силу со дня подписания (п.13) и является действительным независимо от факта его регистрации.

18. В целях реализации Соглашения отдел образования доводит его текст, изменения и (или) дополнения в него до учреждений образования, а Районная организация Профсоюза – до первичных организаций отраслевого профсоюза, его текст размещается на сайтах сторон.

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

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

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

20. Отдел образования обязуется:

20.1. Проводить работу с организациями системы образования:

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

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

20.1.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников системы образования с участием представителей районного комитета;

20.1.4. осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников системы образования (кроме высших учебных заведений) Республики Беларусь, утв. Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.08.2012 года № 101.

20.1.5. осуществлять контроль за присвоением соответствующей квалификации работникам, кроме педагогических, в соответствии с Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов организаций,

утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, иными нормативно-правовыми актами.

21. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

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

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

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

22. Отдел образования и районный комитет обязуются:

22.1. Поддерживать инициативы Министерства образования Республики Беларусь и Центрального комитета профсоюза работников образования и науки повышения статуса работников отрасли, в том числе:

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

22.1.2. повышения размера оплаты труда работников организаций системы образования, в том числе путём её совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

22.1.3. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы образования;

22.1.4. увеличения бюджетных средств на оплату труда;

22.1.5. 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;

22.1.6. снижения документооборота;

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

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

22.1.9. внесения изменений в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий

по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) в размере 100% оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности.

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

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

23. Стороны пришли к соглашению:

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

Согласование оформляется в соответствии с требованиями Постановления Министерства юстиции Республики Беларусь от 19 января 2009 г. № 4 «Об утверждении Инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях».

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

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

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

При распределении надбавки, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором, соответствующими положениями учреждения образования.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с соответствующими комитетами Профсоюза.

Рекомендовать нанимателям в коллективных договорах учреждений образования устанавливать ежемесячные 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.

23.3. Материальное стимулирование руководителей организаций системы образования осуществляется по согласованию с комитетами Профсоюза, вышестоящими для первичных профсоюзных организаций, в которых эти руководители состоят на профсоюзном учете.

Включать в положения о премировании руководителей порядок их премирования за педагогическую деятельность в соответствии с коллективными договорами организаций образования.

В случае, если на работника возложена обязанность по замене отсутствующего руководителя, то приказы о его поощрении за указанный период также подлежат согласованию с комитетом Профсоюза вышестоящим для первичных организаций, в которых такой работник состоит на профсоюзном учете.

23.4. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с коллективным договором, соглашением по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза.

23.5. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (за исключением единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи) рассчитываются ежемесячно с нарастающим итогом с начала года. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителей учреждений системы образования и соответствующих комитетов Профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или руководителя планово-экономического отдела бухгалтерской службы.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются только на премирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании организации.

23.6. Экономия по фонду оплаты труда, определяются ежемесячно. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения руководителей и комитетов отраслевого профсоюза организаций образования информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера отдела образования (Центра) или руководителя планово-экономического отдела централизованной бухгалтерии. Экономия по фонду

оплаты труда направляется только на премирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании организации.

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

Руководитель учреждения образования осуществляет учет, контроль и несет ответственность за выполнение ее каждым педагогическим работником в полном объеме.

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 комитетом Профсоюза.

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

23.9. 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 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

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

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

образования, 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, а их руководителям – устанавливаются органом, уполномоченном заключать с ними контракт, по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

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

23.12. Выплату заработной платы производить регулярно в установленные дни, но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс). Предусматривать в коллективном договоре, трудовом договоре (контракте) конкретные дни (два дня) выплаты заработной платы.

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

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

23.13. 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.

23.14. 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.

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

23.16. 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 статьёй 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя организации системы образования, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или)

предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьями 69 Трудового кодекса.

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

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

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

23.19. 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 повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

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

23.21. Деятельность педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, в шестой школьный день планируется в соответствии с планами (с учетом необходимости проведения) воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителей.

23.22. Рекомендовать руководителям организаций системы образования:

23.22.1. 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;

23.22.2. 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;

23.22.3. пользоваться правом руководителя (заместителя) на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу.

23.23. После отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет наниматель обязан предоставить работнику прежнюю нагрузку в объеме часов не менее, чем до его ухода в указанные социальные отпуска.

23.24. Часы организационно-воспитательной работы в виде классного руководства поручаются работникам, имеющим статус “молодого специалиста” с их согласия.

23.25. 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.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

24. Отдел образования обязуется:

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

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

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

24.4. Представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях — для согласования с районным комитетом) проекты нормативных правовых актов, вносимых отделом образования в Министерство образования Республики

Беларусь, и ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Соглашения.

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

25. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

25.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда в организациях системы образования. При необходимости информировать отдел образования, нанимателей об итогах проверок. Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, охране труда.

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

25.4. В помощь отдела образования, руководителям и профсоюзному активу организаций системы образования разрабатывать и принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде.

25.5. 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. Стороны пришли к соглашению:

26.1. 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 образования и нанимателями (уполномоченными должностными лицами нанимателя) организаций системы

образования по согласованию с комитетом Профсоюза.

26.2. 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.

26.3. Систематически проводить встречи представителей Районной организации Профсоюза с педагогическими работниками по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве в системе образования. Обеспечивать оперативное информирование работников организаций системы образования о принимаемых мерах по улучшению их социально – экономического положения.

26.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об оплате и охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников в организациях системы образования по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума Районной организации Профсоюза с участием представителей отдела образования Хойникского райисполкома.

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

26.5. Совершенствовать порядок аттестации педагогических работников организаций системы образования на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования.

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

26.6. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом Профсоюза.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объёма педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической

нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

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, для которых аттестация является обязательной, 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 создавать в организациях системы образования комиссии по трудовым спорам.

26.7. Работник имеет право на получение от нанимателя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение по письменному заявлению документов о его работе, заработной плате, предусмотренных законодательством, и в установленные им сроки.

26.8. Наниматели создают условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Наниматели в коллективных договорах предусматривают направление работников для получения образования, предоставление гарантий работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, установленных Трудовым кодексом.

Направление для получения образования оформляется приказом нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств нанимателя – также соответствующим договором в сфере образования.

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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

26.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка 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.

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

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

- необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях; восстановления здоровья после длительного лечения, травм, операций
- необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры, супруги) 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.

Беременным женщинам по их желанию предоставляется один 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, с учетом требований статьи 167 ТК РБ.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней», по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день.

В коллективном договоре, ином локальном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня, за исключением бюджетных организаций.

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

26.14. Проводить по инициативе одной из Сторон двухсторонние консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в системе образования; предварительное обсуждение проектов законов, иных нормативных правовых актов в области трудовых, социально-

экономических отношений, государственных и отраслевых программ в сфере образования, труда, занятости, социального, пенсионного обеспечения и др.

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

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

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

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

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в организациях системы образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет 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.

26.18. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений с предоставлением подтверждающих документов:

- для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

- для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

- в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки) в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;

- по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

- приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

- в других случаях, предусмотренных в коллективных договорах учреждений образования.

26.19. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников 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.

По согласованию с нанимателем часть трудового отпуска может быть предоставлена педагогическому работнику в период каникул в учреждении образования.

26.20. При наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с последующим увольнением – удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

27. Отдел образования обязуется:

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

Предусматривать меры по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меру стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям, (должностям) востребованным в организации.

27.2. Уведомлять Районную организацию Профсоюза не позднее чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы подчиненных отделу образования организаций, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

Рекомендовать отделу образования предусматривать в коллективных договорах аналогичный порядок уведомления комитетов отраслевого профсоюза, выработки мер по соблюдению прав и законных интересов

работников.

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

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

Добиваться включения в местное соглашения и коллективные договоры условий и порядка заключения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 29 Соглашения.

27.5. Стороны обязуются добиваться обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделения на эти цели необходимых средств, в том числе в части своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза.

28.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре работникам:

- разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;
- являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором);
- получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;
- избранным в состав профсоюзных органов;
- членам комиссий по трудовым спорам;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

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

- другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы образования.

28.3. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

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

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

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

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

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

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

28.9. В случае истечения срока контракта в 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 либо заключить новый на период беременности и до окончания указанных отпусков.

28.10. 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.

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

28.12. Установить, что заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя отраслевого профсоюза.

28.13. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать (заключать новый) только с письменного согласия работника.

28.14. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта с их согласия, на срок пять лет.

28.15. Нанимателю (начальнику отдела образования) при подготовке документов на согласование заключения (продления) контракта с руководителем (заместителем) учреждения образования, уведомлять органы

исполнительной власти о нормах и гарантиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, действующими в отрасли.

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

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

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

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

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

При приеме на работу работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

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

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

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

расторгает контракт, трудовой договор по пункту 1 части второй ст.35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

- 28.23.1. состояние здоровья;
 - 28.23.2. поступившим на военную службу по контракту;
 - 28.23.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;
 - 28.23.4. избрание на выборную должность;
 - 28.23.5. переезд в другую местность;
 - 28.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;
 - 28.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;
 - 28.23.8. изменение семейного положения;
 - 28.23.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;
 - 28.23.10. если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда;
 - 28.23.11. пенсионный возраст;
 - 28.23.12. 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);
 - 28.23.13. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключением работников, имеющих статус молодого специалиста);
 - 28.23.14. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;
 - 28.23.15. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства;
- Другие основания могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашением.

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

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

28.26. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих

работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников.

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

28.28. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса).

28.29. Предусматривать в коллективных договорах учреждений образования меры поощрения для работников, осуществляющим сопровождение детей на оздоровление.

28.30. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-З, наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

Исключением являются учреждения образования с численностью детей до 350 человек.

28.31. Предусматривать в коллективных договорах учреждений образования выделение молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременной выплаты (материальной помощи) в размере, определяемом нанимателем, при условии продолжения работы в организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года.

ОХРАНА ТРУДА

29. Отдел образования обязуется:

29.1. Ежегодно подводить итоги по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Районную организацию Профсоюза.

30. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

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

30.3. Ежегодно участвовать в республиканском смотре-конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

30.4. Не реже одного раза в год с участием представителя отдела

образования анализировать состояние производственного травматизма в отрасли, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

30.5. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 "О страховой деятельности".

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

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

30.8. Оказывать материальную помощь, при наличии финансовых возможностей, семьям погибших на производстве работников организаций образования – членов Профсоюза, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, из средств соответствующих бюджетов профсоюзных организаций.

30.9. 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.

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Осуществлять в организациях системы образования периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

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

31.3. В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по созданию в каждом регионе базовой организации по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

31.4. Постоянно осуществлять контроль за:

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

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

31.5. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда, улучшения санитарно-бытовых условий.

31.6. Осуществлять приём на работу на должность инженера по охране труда

в строгом соответствии с квалификационной характеристикой, утверждённой Министерством труда и социальной защиты, и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утверждённого постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

31.7. Рекомендовать нанимателям:

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

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

31.7.3. включать в коллективные договоры организаций системы образования нормы об оказании семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи из средств нанимателя в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания по вине нанимателя, — единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности при наличии средств;

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве 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.

31.7.4. предусматривать средства на реализацию мероприятий по охране труда;

31.7.5. 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;

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

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

31.7.8. вводить в штатные расписания организаций системы образования

должности инженеров по охране труда (службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определёнными законодательством;

31.7.9. 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;

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

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

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

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

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

31.7.15. предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

32. Отдел образования обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования **в том числе на базе санаториев-профилакториев.**

33. Районная организация Профсоюза обязуется:

33.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организаций системы образования и информировать отдел образования.

33.2. 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.

33.3. Оказывать помощь работникам организаций системы образования в создании организации застройщиков с целью улучшения жилищных условий.

34. Стороны обязуются:

34.1. Поддерживать инициативу Профсоюза и Министерства образования Республики Беларусь по поэтапному увеличению доли расходов республиканских и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

34.2. Добиваться выделения построенного в агрогородках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Председатели комитетов Профсоюза, их заместители включаются в составы советов организаций системы образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

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

Представители комитетов Профсоюза для включения в составы комиссий и иных целей определяются профсоюзными органами.

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

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

35.4. Продолжить работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

35.6. Проводить отраслевые спартакиады и туристические слеты, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», а также обеспечения участия сборных команд работников организаций системы образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

38.7. Наниматели в соответствии с коллективным договором, соглашением создают для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и 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.

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

35.9. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на отраслевом и региональном уровнях, проведению ими мероприятий, приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в организациях системы образования и организационных структурах Профсоюза.

35.10. Координировать работу учреждений образования и организаций структуры отраслевого профсоюза по ведению ими учета ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, оказания им необходимой помощи.

35.11. Определять в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов отрасли и Профсоюза.

35.12. Подвоз педагогических работников, проживающих в отдаленных населенных пунктах к месту работы и обратно осуществлять школьными автобусами по пути следования маршрута, при наличии в них свободных мест.

35.13. В случае смерти работника учреждения образования или его близких родственников безвозмездно выделять транспорт отдела, учреждений образования.

35.14. В целях укрепления здоровья работников, дальнейшего развития физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, туризма, проводить ежегодную районную спартакиаду работников образования и районный туристический слет. Подвоз работников образования на спортивные, культурно-массовые мероприятия, экскурсии и обратно осуществлять транспортом учреждений образования.

35.15. 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.

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

36. Отдел образования обязуется содействовать:

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

36.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения молодых специалистов, организации их медицинских осмотров.

37. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

37.2. Содействовать желающим получить место для проживания в общежитиях, заселению и проживанию; организации их санаторно-курортного лечения и оздоровления.

37.3. Осуществлять регулярный общественный контроль за организацией работы по социальной защите молодых специалистов, молодежи, в том числе за работой по созданию условий для питания.

38. Стороны обязуются добиваться:

38.1. Выделения мест для проживания в общежитиях иных отраслей для работающей молодежи организаций системы образования.

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Соглашением, коллективным договором.

39.2. Рекомендовать организациям системы образования и комитетам Профсоюза содействовать:

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

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

39.3. Руководитель или уполномоченное им должностное лицо обязаны при приеме на работу ознакомить молодого специалиста под роспись с уставом, коллективным договором между учреждением образования и профсоюзной организацией, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в организации

системы образования.

39.4. Изменение условий, затрагивающих социально-экономические права и законные интересы молодых специалистов, производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

39.5. Не допускать привлечения к дисциплинарной ответственности молодых специалистов, членов Профсоюза без согласования с профсоюзным комитетом.

39.6. Рекомендовать учреждениям системы образования определять в локальных нормативных правовых актах минимальный перечень оснований для оказания материальной помощи молодым специалистам.

Конкретные размеры материальной помощи в связи с тяжелым материальным положением определяются с учетом материального положения молодых специалистов.

39.7. Руководители учреждений образования создают условия для питания молодых специалистов, молодежи в соответствии с коллективным договором, при наличии возможности проводят мероприятия по удешевлению стоимости питания.

8. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

40. Отдел образования обязуется:

40.1. Предоставлять Районной организации Профсоюза информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников организаций системы образования.

40.2. Рассматривать по представлению Районной организацией 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.

41. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

41.2. Осуществлять за счет профсоюзных средств денежные выплаты за активное участие в жизни профсоюзной организации.

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

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в организациях системы образования.

42.2. 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 Профсоюза.

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

42.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих профсоюзных органов.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

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

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

42.6. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, Главного управления образования, наличие наград Профсоюза.

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

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

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектив – в размере 50 процентов оклада

по основной работе.

42.8. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 “Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов“, Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

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

42.9. Первичные профсоюзные организации, наделенные правами юридического лица, состоящие на учете в районной организации отраслевого профсоюза, перечисляют профсоюзные взносы на текущий счет Хойникской районной организации Белорусского профсоюза работников образования и науки.

42.10. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 45.8.

42.11. Предоставлять организационным структурам отраслевого профсоюза на основании коллективных договоров, соглашений, действующих в организациях всех форм собственности системы образования, помещения, транспортные средства, средства связи, доступ к сети Интернет, канцелярские принадлежности 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”.

42.12. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого пятого, седьмого, восьмого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и четвертого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели

уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

42.14. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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.

42.16. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов в период их полномочий 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.

42.17. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий.

9. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

43. Стороны пришли к соглашению:

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

43.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

44. Районная организация Профсоюза обязуется:

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

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

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

10. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

46. Отдел образования обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью учреждений образования, анализировать ход выполнения Соглашения.

47. Районная организация Профсоюза обязуется:

48.1. Изучать практику социального партнерства в учреждениях образования через коллективные договоры, анализировать проекты коллективных договоров учреждений образования, изменений и дополнений в них на соответствие настоящему Соглашению.

49. Стороны пришли к соглашению:

49.1. Контроль выполнения Соглашения и разрешение разногласий,

возникающих при его исполнении, осуществляет Районный Совет, которому сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итог выполнения Соглашения, изменений и (или) дополнений в него рассматривается на заседании районного Совета или на совместном заседании отдела образования и президиума Районной организации Профсоюза.

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

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

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

Рекомендовать отделу образования Хойникского райисполкома осуществлять аналогичный по отношению к соответствующему органу профсоюза порядок предоставления полной, достоверной, своевременной информации о принимаемых решениях, правовых и локальных нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников образования.

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

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

- лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;
- привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

49.5. Считать Соглашение основой для заключения коллективных договоров.

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

Проект соглашения, изменений и дополнений в нем направляются до их подписания сторонами в Областную организацию Профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

49.6. В целях содействия реализации трудовых и социально - экономических интересов работников, в том числе предоставления более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления

трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, рекомендовать включать в коллективные договоры следующие положения:

49.6.1. режим работы учреждения;

49.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки (учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, аккомпаниаторов, концертмейстеров, музыкальных руководителей, культорганизаторов;

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

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

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

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

49.6.7. источники и порядок оказания материальной помощи работникам, единовременной выплаты на оздоровление;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

49.6.21. план мероприятий по охране труда;

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

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

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

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

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

49.6.27. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению Сторон;

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

49.6.28. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

49.6.29. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

49.6.30. правовые гарантии деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива;

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

49.6.32. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов;

49.6.32. персональный состав примирительных комиссий на случай

возникновения коллективных трудовых споров;

49.6.33. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

49.6.34. о разделении отпуска более чем на две части, обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв работника из отпуска;

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

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

49.6.37. 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;

49.6.38. порядок изменения существенных условий труда;

49.6.39. гарантии работникам при получении среднего специального, высшего образования;

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

49.6.41. порядок и условия заключения контрактов, основания расторжения контрактов с работниками; особенности заключения, продления и расторжения контрактов с отдельными категориями работников;

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

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

49.6.44. случаи получения по письменному заявлению работника объяснения нанимателем причин прекращения с ним трудовых отношений;

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

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

49.6.47. условия заключения (продления), расторжения контрактов с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

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

49.6.49. развитие в организациях института наставничества;

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

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

49.6.52. об одновременном вручении работнику с предупреждением о заключении контракта его проекта;

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

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

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

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

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

50. 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.

51. Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

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

определены коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

Начальника отдела образования
Хойникского райисполкома

_____ Л.Н.Тупица

Председатель Хойникской
районной организации
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки

_____ С.Т.Добуш

Приложение №1

**Положение
о премировании руководителей государственных учреждений
образования Хойникского райисполкома**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций») (с изменениями и дополнениями).

1.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования членов трудового коллектива, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда руководителя учреждения.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование руководителей производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда.

2.2. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа начальника отдела образования Хойникского райисполкома далее- отдел), по согласованию с районным комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за текущий месяц в срок выплаты заработной платы.

2.4. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых отпусков;
- социальных отпусков;
- повышения квалификации;

- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.5. Руководителям, вновь принятым па работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

3. Условия и размеры премирования руководителей по показателям определяются согласно Положению и устанавливаются в процентах от оклада.

Показатели премирования руководителей:

3.1. обеспечение трудовой и исполнительской дисциплины в учреждении 5 – 15%

3.2. создание здорового микроклимата в коллективе 5 - 15%

3.3. отсутствие обоснованных обращений граждан и юридических лиц 5 - 15%

3.4. отсутствие жалоб и заявлений работников учреждения в вышестоящие органы и соответствующие комитеты профсоюза 5- 15%

3.5. отсутствие случаев травматизма среди детей и работников в период образовательного процесса (на рабочем месте), обеспечение охраны труда и надлежащих условий труда работников учреждения (по итогам квартала) 5-10%

3.6. обеспечение охраны и надлежащих условий труда работников учреждения 5-10%

3.7. организация подписной кампании (ежеквартально) 30%

3.8. качество работы учреждения, отсутствие нарушений, подтвержденное в ходе осуществления контроля и надзора вышестоящими органами, контролирующими надзорными) органами и организациями 50%

3.9. за лучшую подготовку учреждения к новому учебному году (по итогам конкурса):

1 место - 100 %;

2 место - 90 %;

3 место - 80 %.

3.10. обеспечение своевременной и качественной подготовки учреждения образования к новому учебному году (по итогам приемки учреждения) 50 - 100%

3.11. результативную работу со спонсорами и шефскими организациями (в т.ч. при получении иностранной безвозмездной помощи), укрепление материально-технической базы учреждения с учетом личного вклада руководителя (по итогам квартала) 50%

3.12. за выполнение прогнозных показателей:	
3.12.1. платные образовательные услуги, внебюджетная деятельность	5-20%
3.12.2. сдача ВМР (выполнение доведенных заданий)	5-20%
3.12.3. за выполнение целевых показателей (ежемесячно)	
3.12.4. аттестация педагогических кадров	5-20%
3.12.5. получение образования по профилю «Педагогика детства»	5-20%
3.12.6. развитие инклюзивного образования	5-20%
3.12.7. сохранение доступности образования детей с ОПФР	5-20%
3.13. организация и проведение культурно-массовых мероприятиях с педагогами и учащимися в коллективе	10 – 50%
3.14. своевременное выявление семейного неблагополучия обучающихся (воспитанников)	50-100%
3.15. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	5-100%
3.16. работа по снижению заболеваемости детей дошкольного возраста (ежеквартально)	10-20%
3.17. содержание территории в надлежащем состоянии и ее благоустройство	50-100%
3.18. качественное комплектование групп в УДО на начало учебного года	50-70%
3.19. обеспечение трудоустройства выпускников	30-50%
4. Показатели снижения премии:	
4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов	10-50%
4.3. кратковременное отсутствие на рабочем месте (до 3 часов суммировано в течение дня) без уважительной причины	50%
4.4. несвоевременное прохождение медицинского осмотра руководителей и работников (при отсутствии в медицинской книжке отметки о допуске к работе)	50%
4.5. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения	30-90%
4.6. искажение, недостоверность или фальсификация предоставляемой информации, отчетности	20- 95%
4.7. невыполнение приказов вышестоящих органов	10-80%
4.8. систематическое неучастие в конкурсах, акциях и других мероприятиях по приказам начальника отдела	50%
5. Показатели лишения премии на 100%	

5.1. за прогул без уважительной причины

5.2. грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности, повлекшее за собой материальный ущерб, травму работника и травму учащегося.

5.3. систематическое (2 раза в течение 6 месяцев) невыполнение должностных обязанностей без уважительной причины (по итогам контроля).

5.4. подтвержденные случаи нетактичного поведения с учащимися, коллегами, законными представителями обучающихся, относящиеся к вопросу соблюдения педагогической и профессиональной этики.

5.5. подтвержденные случаи нарушения общественного порядка за пределами учреждения.

5.6. не обеспечение сохранности государственного имущества (материальных ценностей), повлекшее за собой причинение материального ущерба нанимателю.

5.7. за систематические нарушения правил энергосбережения, потребления воды, пожарной безопасности, электробезопасности, санитарно-гигиенического режима.

6. Лишение руководителя премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по отделу с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с райкомом профсоюза и доведен работнику для ознакомления под роспись. Райком профсоюза защищает интересы при этом только членов профсоюза.

Снижение и лишение премии руководителя производится путем расчета (%) снижения (лишения) от общего размера премии руководителя, за соответствующий месяц.

Работник, который лишен премии на 100 % по указанным в пункте 5 настоящего Положения лишается права получения единовременной (разовой) премии, предусмотренной пунктом 7.

7. Условия и размеры единовременного (разового) премирования руководителей организации.

Единовременное (разовое) премирование производится по итогам работы за текущий месяц в срок выплаты заработной платы и установленная в процентах от оклада премирование, выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

Показатели единовременного (разового) премирования работников по итогам работы за месяц устанавливаются

следующим образом:

7.1. работа по подготовке победителей:

- | | | |
|-------------------------------------|-------|-------|
| - олимпиад | – 20% | _____ |
| - научно-практических конференций | – 20% | _____ |
| - смотров-конкурсов | – 20% | _____ |
| - соревнований и других мероприятий | – 20% | _____ |

7.2. эффективное участие в районных мероприятиях учреждения _____
– 10-30%

7.3. за высокую посещаемость воспитанников УДО _____
– 30%

7.4. организация качественного питания учащихся (воспитанников) в учреждении, соблюдение денежных и натуральных норм питания, санитарно-гигиенического режима и создание надлежащих условий для детей в учреждениях – 40%

7.5. подготовка и проведение семинаров и конференций:

- районных – 30%;
- областных – 100%;
- республиканских – 150%.

7.6. участие в семинарах, конференциях конкурсах, соревнованиях и иных мероприятиях, проводимых по линии Министерства образования Республики Беларусь, в том числе совместно с другими министерствами:

районных: 1 место – 20 %; 2 место – 15%; 3 место – 10%.

областных: 1 место – 50 %; 2 место – 30%; 3 место – 20%.

республиканских - 1 место – 100%; 2 место – 80%; 3 место – 50%.

7.7. за достижение высоких результатов учащимися в предметных олимпиадах, централизованном тестировании, научно-практических конференциях:

7.7.1. республиканские и международные олимпиады по учебным предметам, республиканские научно-практические конференции (г.Минск):

1 место - 200%; 2 место - 150%; 3 место – 100%;

7.7.2. заключительный (республиканский) этап олимпиады по учебным предметам:

1 место – 300%; 2 место - 200%; 3 место - 100%.

7.7.3. областной этап олимпиады по учебным предметам:

1 место – 100%; 2 место - 80%; 3 место - 50%.

7.7.4. второй этап олимпиады (с учетом количества баллов согласно Положению об олимпиаде):

1 место –15%; 2 место – 10%; 3 место – 5%.

7.7.5.централизованное тестирование:

при среднем балле от 60 до 80 – 30 %,

при среднем балле от 81 до 100 – 50 %.

- 7.8. реализация проектов технической и гуманитарной направленности -100 %
- 7.9. реализация инновационного проекта -20%

Начальник отдела
образования
Хойникского райисполкома
Л.Н.Тупица

Председатель
Хойникской районной
организации
Белорусского
профессионального
союза работников
образования и науки
С.Т.Добуш

Положение

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде руководителям учреждений образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством и на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Надбавка за высокие достижения в труде руководителям учреждений образования устанавливается приказом начальника отдела образования по согласованию с райкомом профсоюза ежемесячно, в процентах от оклада руководителя.

1.3. Размер надбавки каждого руководителя определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.4. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого руководителя в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам:

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

2.2.1. за выполнение особо важных (срочных) работ, не предусмотренных должностными обязанностями

10-100%

2.2.2. руководителю, имеющему педагогическую нагрузку, за подготовку победителей в творческих и интеллектуальных конкурсах, предметных олимпиадах на областном и республиканском уровнях

5-50%

2.2.3. ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий и других экстренных ситуаций

5-50%

2.2.4. подготовка, проведение и участие в районных, областных и республиканских семинарах, конференциях

5-50%

2.2.5.	укрепление материально-технической базы учреждения	5-50%
2.2.6.	укрепление трудовой дисциплины	5-50%
2.2.7.	подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися (воспитанниками)	5-50%
2.2.8.	рациональное использование, экономия материальных, топливных энергетических ресурсов (раз в квартал)	5-20%
2.2.9.	обеспечение своевременной и качественной подготовки учреждений к новому учебному году	10-100%
2.2.10.	за организацию работы в интегрированных, санаторных и спецгруппах	5-20%
2.2.11.	за комплектацию возрастных групп сверх нормы	5-20%
2.2.12.	за публикации в СМИ:	
2.2.12.1.	районных	5-10%
2.2.12.2.	областных	10-20%
2.2.12.3.	республиканских	30-50%
2.2.13.	за привлечение спонсорских средств на укрепление материально-технической базы учреждения	50-100%
2.2.14.	за выполнение приказа по повышению квалификации педагогов	30-50%
2.2.15.	за обучающие семинары на платной основе	10-100%
2.2.16.	за открытие классов (групп) с изучением учебных предметов на повышенном уровне	10-30%
2.2.17.	за качественное и своевременное наполнение сайтов учреждений образования	10-30%

2.3. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;

за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

Начальник отдела
образования
Хойникского райисполкома
Л.Н.Тупица

Председатель
Хойникской районной
организации
Белорусского
профессионального
союза работников
образования и науки
С.Т.Добуш

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, на период отпусков которых
требуется замена

1. Учитель
2. Сторож
3. Воспитатель
4. Повар
5. Шеф-повар
6. Уборщик территорий
7. Кладовщик
8. Кухонный рабочий
9. Помощник воспитателя
10. Водитель легкового автомобиля