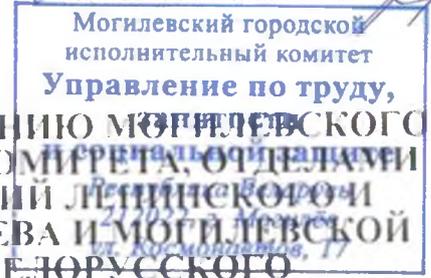


Зарегистрировано  
от 24.09.2025 № 1



**СОГЛАШЕНИЕ  
МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ ПО ОБРАЗОВАНИЮ МОГИЛЕВСКОГО  
ГОРОДСКОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА, ОТДЕЛАМИ  
ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИЙ ЛЕНИНСКОГО И  
ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНОВ Г. МОГИЛЕВА И МОГИЛЕВСКОЙ  
ГОРОДСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ БЕЛОРУССКОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И  
НАУКИ НА 2025-2028 ГОДЫ**

1. Настоящее соглашение (далее - Соглашение) заключено между управлением по образованию Могилевского городского исполнительного комитета (далее – Управление), отделами по образованию администраций Ленинского и Октябрьского районов г. Могилева (далее – Отделы по образованию) и Могилевской городской организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Городская организация, Профсоюз), именуемые в дальнейшем Сторонами, в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025-2027 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между главным управлением по образованию Могилевского областного исполнительного комитета и Могилевской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025—2028 годы.

2. Соглашение является нормативным актом, определяет основные направления регулирования отношений в социально-трудовой сфере, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2025 – 2028 годы и совместные действия по его реализации.

3. Соглашение распространяется на нанимателей – организации, подчиненные Управлению, Отделам по образованию (далее – система образования города), на работников вышеперечисленных организаций, работников иных организаций, в коллективных договорах которых предусмотрено распространение действия Соглашения, – только членов Профсоюза.

На государственных гражданских служащих Управления, Отделов по образованию действие Соглашения распространяется в части

положений, не противоречащих актам законодательства, которые регулируют отношения, связанные с государственной службой в Республике Беларусь.

Управление, Отделы по образованию признают Городскую организацию полномочным представителем работников организаций системы образования города в коллективных переговорах.

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

Нормы и гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для всех соответствующих организаций системы образования города 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 источников, не запрещенных законодательством.

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

Порядок участия и учета мнения руководящих органов соответствующих организаций Профсоюза при решении социально-экономических и правовых вопросов работников организаций системы образования города (согласование 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 и приложениями к нему, другими локальными правовыми актами.

Условия коллективных договоров организаций системы образования города, 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.

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

Письменное требование одной из Сторон о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению Соглашения рассматривается другой Стороной в семидневный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании Совета по трудовым и социальным вопросам (далее - Совет).



Соглашение, изменения и дополнения в него, дополнительное соглашение подписываются представителями Сторон после одобрения Советом или коллегией Управления и Президиумом Могилевского городского комитета Профсоюза (далее – Городской комитет Профсоюза).

Принятые изменения и (или) дополнения в Соглашение являются его неотъемлемой частью.

6. Стороны совместно, в том числе через Совет, осуществляют не реже одного раза в полугодие анализ коллективных договоров организаций системы образования города, обобщают и распространяют положительный опыт этой работы.

7. 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.

8. Управление, Отделы по образованию и Городская организация рекомендуют организациям системы образования города заключать коллективный договор при условии его одобрения на профсоюзном собрании.

9. Письменное требование о проведении переговоров по заключению Соглашения на следующий период направляется одной из Сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Соглашения.

При заключении Соглашения срок ведения коллективных переговоров не может превышать трех месяцев.

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании Совета.

11. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет, и в соответствии с частью второй статьи 367 Трудового кодекса продолжает действовать до момента заключения нового, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

С согласия сторон действие Соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Соглашения оформляется дополнительным соглашением к нему.

Стороны совместно реализуют нормы Соглашения в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании Плана совместной работы Управления, Отделов по образованию и Городской организации.

12. Проведение переговоров по заключению коллективных договоров, внесению изменений и (или) дополнений в них не должно



превышать трех месяцев со дня опубликования Соглашения или изменений и (или) дополнений к нему.

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

В случае реорганизации Сторон Соглашение сохраняет свое действие в течение срока, на который оно заключено, если стороны не приняли иное решение.

За нарушение законодательства о труде, неисполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на заседании Совета или на совместном заседании коллегии Управления, Отделов по образованию и Президиума Городского комитета Профсоюза, доводятся до сведения организаций системы образования города, организационных структур Профсоюза.

15. Каждая из сторон несет ответственность за реализацию Соглашения в пределах своих полномочий.

16. Городская организация представляет Соглашение для регистрации в администрацию Ленинского района г. Могилева в месячный срок после подписания его Сторонами, размещает его текст на сайте Городской организации.

17. В целях реализации Соглашения Управление, Отделы по образованию доводят его текст, изменения и (или) дополнения в него до организаций системы образования города, а Городская организация – до своих организационных структур.

18. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации (далее – СМИ), в том числе в своих печатных изданиях, на сайтах, результаты выполнения Соглашения.

## **ГЛАВА 1 ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

19. Управление, Отделы по образованию обязуются проводить работу с организациями системы образования города:

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



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

19.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников организаций системы образования города с участием представителей Профсоюза;

19.4. инициировать внесение в квалификационные характеристики, профессиональные стандарты педагогических работников изменения в части уточнения квалификационных требований к лицам для занятия должностей педагогических работников.

20. Городская организация обязуется:

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

20.2. оперативно доводить до сведения организационных структур документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению;

20.3. по мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда; доводить их в письменном виде до соответствующих организационных структур;

20.4. добиваться установления базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

21. Стороны обязуются:

21.1. разъяснять при необходимости особенности регулирования труда педагогических работников;

21.2. добиваться повышения статуса работников отрасли, принимать меры по:

21.2.1. обеспечению в 2025-2028 годах темпов роста реальной и номинальной среднемесячной заработной платы в соответствии с показателями прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь;

21.2.2. реализации норм пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации) в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт;

21.2.3. обеспечению уровня соотношения заработной платы работников бюджетных организаций и заработной платы работников в целом по республике до уровня не ниже 80 процентов;



21.2.4. сокращению количества организаций, имеющих среднюю заработную плату ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь;

21.2.5. повышению размера оплаты труда работников организаций системы образования города, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

21.2.6. восстановлению продолжительности трудовых отпусков отдельным педагогическим работникам организаций системы образования города;

21.2.7. недопущению снижения бюджетного финансирования сферы образования, увеличению бюджетных средств на оплату труда работников;

21.2.8. уточнению критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организаций системы образования города для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 9 октября 2008 г. № 1490;

21.2.9. снижению документооборота;

21.2.10. сохранению перечня типов учреждений системы образования и должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячную компенсацию расходов на приобретение учебной и методической литературы;

21.2.11. внесению изменений в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) в размере 100 процентов оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в отрасли;

21.3. принимать меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников, в организациях системы образования города, в рамках компетенции.

Обмениваться оперативной информацией о фактах несвоевременной выплаты заработной платы;

21.4. обеспечивать в организациях системы образования города объективность в вопросах оплаты труда;

21.5. осуществлять мониторинг за своевременностью выплаты начисленной заработной платы и соблюдением Закона Республики



Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-3 "Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы".

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. вопросы нормирования, оплаты труда, а также установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня;

22.2. порядок, условия и размеры установления материального стимулирования труда, оказания материальной помощи, а также порядок, условия оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи необходимо в организациях системы образования города создавать комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей организации Профсоюза соответствующего уровня.

При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства учебно-методическим объединением (методическим формированием), наставничества, организационно-воспитательной работы и другое в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором, соответствующими положениями организации системы образования города.

Материальное стимулирование труда и оказание материальной помощи осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с организациями Профсоюза соответствующего уровня;

22.3. рекомендовать нанимателям предусматривать в коллективных договорах организаций размеры материального стимулирования труда работникам, награжденным наградами Министерства образования Республики Беларусь (*благодарностью Министра образования – в размере 3 (трех) базовых величин; Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – в размере 5 (пяти) базовых величин; Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – в размере 7 (семи) базовых величин; нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі» – в размере 15 (пятнадцати) базовых величин*);

22.4. установление норм материального стимулирования труда, оказания материальной помощи руководителям организаций,



подчиненных Управлению, Отделам по образованию, осуществляется по согласованию с организациями Профсоюза, вышестоящими для первичных профсоюзных организаций, в которых эти руководители состоят на профсоюзном учете;

22.5. 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 коллективными договорами по согласованию с организациями Профсоюза соответствующего уровня;

22.6. размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения руководителей организаций системы образования города и организаций Профсоюза соответствующего уровня;

22.7. 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 организацией Профсоюза соответствующего уровня.

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

Обеспечить педагогическим работникам, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с их согласия педагогическую нагрузку не менее нормы за ставку по соответствующей должности служащего.

Нагрузка менее нормы за 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 (далее – ПВТР).

Коллективным договором могут предусматриваться условия объема педагогической нагрузки с учетом семейного положения работников, состояния их здоровья и т.д.



Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР и согласовывается с организацией Профсоюза соответствующего уровня;

22.8. ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписание учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с организацией Профсоюза соответствующего уровня в порядке, установленном коллективным договором;

22.9. 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 работу в сфере образования, надбавки за работу в отрасли в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме <\*>;

22.10. руководители организаций системы образования города устанавливают работникам дополнительные меры стимулирования труда при заключении контрактов: надбавку в размере 50 процентов оклада в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса (при наличии средств), но не менее 40 процентов, и предоставление дополнительного поощрительного отпуска до 5 дней.

Руководители организаций системы образования города устанавливают молодым специалистам, молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, надбавку в размере 50 процентов оклада в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса и не менее 2 дней дополнительного поощрительного отпуска.

Работникам, имеющим основной отпуск 24 календарных дня, руководители организаций системы образования города предоставляют дополнительный поощрительный отпуск не менее 2 дней при заключении (продлении) контракта, педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей и молодежи – не менее 4 дней при заключении (продлении) контракта.

Руководители организаций системы образования города могут устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-



ориентированное образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором;

22.11. 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 от 21 декабря 1990 г. № 476-ХІІ "Об индексации доходов населения с учетом инфляции";

22.12. выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные коллективным договором, трудовым договором, но не реже двух раз в месяц в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса.

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, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки;

22.13. производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

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

22.14. при введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах проводить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы, и не допускать снижения ее размеров;

22.15. предусматривать в коллективных договорах перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплата за особые условия труда.

Порядок ее выплаты регулируется положением о материальном стимулировании труда.

Конкретный размер доплаты работникам в зависимости от степени, продолжительности их общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, устанавливается руководителями бюджетных организаций на основании приказа по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня.



Конкретный размер доплаты за особые условия труда руководителям организаций устанавливается органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня;

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

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

Персональная ответственность руководителя организации системы образования города за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным заключать с ними контракт;

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

22.19. в целях обеспечения в учреждениях образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования, воспитателей в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и др.) воспитатели дошкольного образования, воспитатели 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 других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования;

22.20. рекомендовать нанимателям и организациям Профсоюза соответствующего уровня постоянно анализировать уровень оплаты труда



низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер;

22.21. деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителей;

22.22. рекомендовать руководителям организаций системы образования города:

22.22.1. 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 либо ПВТР;

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

22.23. предусматривать в коллективных договорах перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерывы для отдыха и питания;

22.24. предусматривать в коллективных договорах перечень должностей (профессий рабочих), на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю), повышением квалификации, переподготовкой);

22.25. предусматривать в коллективных договорах либо ПВТР перечень работ, порядок и место приема пищи, где по условиям производства работнику нельзя установить перерыв для отдыха и питания. Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое в течение рабочего дня, включается в рабочее время.



## ГЛАВА 2

### ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

23. Управление, Отделы по образованию обязуются:

23.1. проводить консультации для руководителей организаций системы образования города по вопросам законодательства о труде, заключения коллективных договоров;

23.2. оперативно доводить до сведения руководителей организаций, подчиненных Управлению и Отделам по образованию, изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве;

23.3. при подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников системы образования города, Соглашения, предоставлять возможность Городской организации принимать участие в их разработке;

23.4. представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений проекты нормативных правовых актов, вносимых Управлением и Отделами по образованию, и ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

Рекомендовать организациям системы образования города осуществлять аналогичный по отношению к организациям Профсоюза соответствующего уровня порядок подготовки, согласования проектов и издания локальных правовых актов, других правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

24. Городская организация обязуется:

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

24.2. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда в организациях системы образования города. При необходимости информировать Управление, Отделы по образованию, нанимателей об итогах проверок и мониторингов;



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

24.4. в помощь Управлению, Отделам по образованию, руководителям и профсоюзному активу организаций системы образования города принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде;

24.5. принимать участие в подготовке и согласовании проектов законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, постановлений, приказов, инструктивных писем Министерства образования по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников организаций системы образования города.

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников организаций системы образования города, принимаются Управлением, Отделами по образованию, нанимателями или уполномоченными нанимателями должностными лицами организаций системы образования города по согласованию с организациями Профсоюза соответствующего уровня;

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

25.3. систематически проводить встречи представителей Профсоюза с работниками по вопросам реализации законодательства о труде, об охране труда, социальном партнерстве в системе образования города. Обеспечивать оперативное информирование работников организаций системы образования города о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения;

25.4. не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части 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 города по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума Городского комитета Профсоюза с участием представителей Управления, Отделов по образованию.

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

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

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

25.6. наниматель по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня имеет право в соответствии со 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), предупредив работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, 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.



Рекомендовать нанимателям 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;

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

25.8. наниматели создают условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки, прохождения курсов целевого назначения.

Наниматели в коллективных договорах предусматривают и обеспечивают гарантии для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, установленные Трудовым кодексом.

Наниматели предоставляют работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договорами, 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.

Наниматели предоставляют работникам для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для получения научно-ориентированного образования отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 219 Трудового кодекса.

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

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;

25.9. 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 договорами;

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

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

25.12. по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней.

Коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может предусматриваться большая продолжительность отпуска, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

В случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по другим уважительным причинам коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может быть предусмотрено предоставление работнику не более трех календарных дней отпуска по каждой из указанных причин с сохранением за ним среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем.

Для работников бюджетных организаций, сохранение среднего заработка, предусмотренное частью третьей настоящего подпункта, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

При рождении ребенка и воспитании его в семье отцу (отчиму) ребенка по его письменному заявлению предоставляется единовременно в течение шести месяцев с даты рождения ребенка отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной статьей 186 Трудового кодекса.



Предоставлять по желанию работника однократно отпуск с сохранением среднего заработка для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение, продолжительностью, установленной статьей 187 Трудового кодекса.

В иных случаях, предусмотренных в коллективных договорах, отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

Беременным женщинам по их желанию предоставляется полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

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

25.14. 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;

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

25.16. по письменной просьбе учителя 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 кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, указанной в коллективном договоре, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября);

25.17. 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 в срок, определяемый соглашением между работником и нанимателем, по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме в соответствии с частью 3 статьи 174 Трудового кодекса;

25.18. перечень должностей (профессий рабочих), которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организациях системы образования города, являющихся бюджетными организациями, определяются приказом нанимателя по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня. 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 города, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет средств, полученных от приносящей доход 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 города, 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 организацией Профсоюза соответствующего уровня;

25.19. по уважительным причинам (семейные обстоятельства, болезнь близких родственников и др.), которые указываются коллективным договором или по договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части, конкретное количество частей определяется в коллективном договоре. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

25.20. в целях урегулирования разногласий между нанимателем и работником (уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, Соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение



индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать в организациях системы образования города комиссии по трудовым спорам.

### ГЛАВА 3 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

26. Управление, Отделы по образованию обязуются:

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

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

26.2. уведомлять Городскую организацию не позднее чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы подчиненных Управлению, Отделам по образованию организаций, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

При проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с организациями Профсоюза соответствующего уровня в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

27. Городская организация обязуется:

27.1. осуществлять общественный контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций;

27.2. рекомендовать организациям Профсоюза соответствующего уровня не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников до их трудоустройства (но не более одного года);

27.3. добиваться включения в коллективные договоры условий и порядка заключения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 29 Соглашения.

28. 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.

29. Стороны пришли к соглашению:



29.1. не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора;

29.2. 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 организации Профсоюза соответствующего уровня.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления организации Профсоюза соответствующего уровня.

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

29.3. 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, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);

ветеранам боевых действий на территории других государств;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;



одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

предпенсионного возраста (за 5 лет до общеустановленного пенсионного возраста);

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

женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы);

другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы образования города;

29.4. сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждений дошкольного образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускаются только после предварительного согласования с организацией Профсоюза соответствующего уровня;

29.5. в период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации, предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

Принимать меры к трудоустройству работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации, содействовать их переобучению;

29.6. предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, при наличии вакансий возвращаться в организации системы образования города;

29.7. заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Не позднее, чем за один месяц до заключения контракта, письменно предупреждать работника об



изменении существенных условий труда (заключение контракта) с вручением проекта контракта в день предупреждения;

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

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

29.10. продление сроков действия контрактов в пределах максимального срока, заключение новых контрактов 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;

29.11. продлевать, заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

Заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза организаций системы образования города производится при участии представителя организации Профсоюза соответствующего уровня;

29.12. с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы в организации, продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы



образования города 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 261<sup>2</sup> 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 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

29.13. продолжать трудовые отношения (продлевать, заключать контракты) с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания;

29.14. заключать новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, не допускающей (не допускающим) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

29.15. 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, у которых при этом на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия, на срок пять лет;

29.16. установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия, но не менее срока обязательной работы по распределению (направлению на работу). При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса;



29.17. 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;

29.18. наниматель при приеме на работу обязан заключить с работником трудовой договор (контракт) и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, ПВТР, иными локальными правовыми актами, действующими в организации и непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

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

29.19. рекомендовать нанимателям заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок;

29.20. рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

29.21. наниматель по требованию (просьбе) работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления, досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы в случае: поступления на военную службу по контракту, достижения общеустановленного пенсионного возраста, назначения пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрания на выборную должность, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, ухода за детьми в возрасте до 14 лет, изменения семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, трудоустройство у другого нанимателя в отрасли образования на более высокую должность, перевода одного из супругов



на работу (военную службу) в другую местность, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования, другие случаи, препятствующие выполнению работы по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, коллективным договором, Соглашением;

29.22. устанавливать работникам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время и другое по их инициативе;

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

При реализации региональных мероприятий в области занятости населения применять принцип приоритетного использования национальных кадров.

Рекомендовать нанимателям также ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организации, предусмотреть разработку программы развития кадрового потенциала организации;

29.24. в рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, в том числе материальное стимулирование труда, а также необходимое обучение работников;

29.25. не допускать привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

## **ГЛАВА 4 ОХРАНА ТРУДА**

30. Управление, Отделы по образованию обязуются ежегодно подводить итоги работы Управления, Отделов по образованию, организаций системы образования города по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Городскую организацию.



31. Городская организацию обязуется:

31.1. принимать непосредственное участие в разработке нормативных актов по охране труда;

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

31.3. ежегодно подводить итоги городского этапа смотра-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями Профсоюза общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда;

31.4. не реже одного раза в год с участием представителя Управления, Отделов по образованию анализировать состояние производственного травматизма, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда;

31.5. в ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в том числе в суде, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. № 108 "О страховании";

31.6. предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. осуществлять в организациях системы образования города контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда;

32.2. 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»;

32.3. проводить совместные семинары по охране труда представителей Управления, Отделов по образованию, организаций



Профсоюза и Могилевского областного управления  
Департамента государственной инспекции труда;

32.4. постоянно осуществлять контроль за:

32.4.1. предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

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

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

32.6. осуществлять прием на работу на должности руководителя и специалистов службы охраны труда организации системы образования города, в том числе инженера по охране труда, в строгом соответствии с квалификационными характеристиками и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь;

32.7. рекомендовать нанимателям:

32.7.1. вводить в штатные расписания организаций системы управления должности инженеров по охране труда (службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определенными законодательством;

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

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

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

работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания



по вине нанимателя, — единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. 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, в том числе ее выплаты частями, определяются коллективным договором<\*>.

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

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

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

32.7.8. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда, созданию условий для их эффективной работы и установлению мер поощрения;

32.7.9. включать в коллективные договоры организаций системы образования города положения об обязанности работников соблюдать установленные нормативными (локальными) правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, о пользовании средствами индивидуальной защиты, об оказании содействия и сотрудничестве 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;

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



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

32.7.12. 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. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются ПВТР либо коллективным договором.

## ГЛАВА 5

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

33. Управление, Отделы по образованию обязуются содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования города.

34. Городская организация обязуется:

34.1. ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организаций системы образования города и информировать Управление, Отделы по образованию;

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

35. Стороны обязуются добиваться поэтапного увеличения доли расходов бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 процентов.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. председатели соответствующих организаций Профсоюза, их заместители включаются в составы советов (коллегий) Управления, Отделов по образованию, организаций системы образования города, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам трудовых прав и интересов работников.

Представители соответствующих организаций Профсоюза включаются в составы создаваемых в организациях системы образования



города комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

Представители соответствующих организаций Профсоюза для включения в составы комиссий и иных целей определяются решениями руководящих органов соответствующих организаций Профсоюза;

36.2. учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и организации Профсоюза соответствующего уровня в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников;

36.3. рекомендовать нанимателям совместно с соответствующей организацией Профсоюза ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий;

36.4. совершенствовать формы оздоровления работников;

36.5. содействовать расширению:

охвата социальным страхованием новых категорий работников;

практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов;

участия работников во внедрении программы добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства ("три плюс три") с принятием, при необходимости, дополнительных мер по активизации вовлечения работающих граждан в данную программу;

36.6. совместно проводить городские спартакиады, туристские слеты и другие спортивно-массовые мероприятия работников системы образования города, а также обеспечивать участие работников (команд) организаций системы образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях;

36.7. для участия в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканским и местными календарными планами проведения спортивно-массовых мероприятий (далее – официальные спортивно-массовые мероприятия), работники, являющиеся участниками официальных спортивно-массовых мероприятий, могут освобождаться нанимателем от работы на весь срок проведения официальных спортивно-массовых мероприятий с учетом времени проезда к месту их проведения и

обратно, если участие в этих мероприятиях не входит в трудовые обязанности этих работников.

На период освобождения от работы для участия в официальных спортивно-массовых мероприятиях за работниками, являющимися участниками таких мероприятий, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и заработная плата, но не ниже среднего заработка за рабочее время согласно ПВТР или графику работ (сменности);

36.8. наниматели в соответствии с коллективным договором, Соглашением создают для работников надлежащие бытовые условия, в том числе для обеспечения горячим питанием, занятий физической культурой и спортом, при наличии возможностей, в том числе и финансовых, проводят мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников, удешевлению стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организации;

36.9. содействовать закреплению ветеранов отрасли образования и Профсоюза за организациями, в которых они работали;

36.10. содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в соответствующих организациях системы образования города и организационных структурах Профсоюза;

36.11. координировать работу организаций системы образования города и организационных структур Городской организации по ведению ими учета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказанию им необходимой помощи и мер социальной поддержки;

36.12. определять в коллективных договорах дополнительные меры поддержки ранее работавших в организации ветеранов отрасли и Профсоюза;

36.13. рекомендовать включение в коллективные договоры нормы по отчислению нанимателями денежных средств первичным профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, рождественских и новогодних мероприятий, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не



менее 0,15 процента от фонда заработной платы<\*>, а для бюджетных организаций, – с учетом финансовых возможностей за счет средств от приносящей доход деятельности;

36.14. установить, что наниматель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103<sup>1</sup> Трудового кодекса.

Работники обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения, если это предусмотрено локальными правовыми актами;

36.15. рекомендовать нанимателям предусматривать в коллективных договорах гарантии работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы.

## ГЛАВА 6 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ

37. Управление, Отделы по образованию обязуются содействовать обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в организациях системы образования города.

38. Городская организация обязуется содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Соглашением;

39.2. создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи;

39.3. осуществлять систему мер по созданию условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать содействие в решении жилищных и бытовых проблем;

39.4. развивать институт наставничества, оказывать помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекать их в активную общественную жизнь;

39.5. рекомендовать организациям системы образования города и организациям Профсоюза соответствующего уровня содействовать:

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

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

## **ГЛАВА 7**

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

40. Управление, Отделы по образованию обязуются:

40.1. предоставлять Городской организации информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников организаций системы образования города;

40.2. рассматривать по представлению Городской организации обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования города, по итогам проверок (мониторингов), проведенных организациями Профсоюза соответствующего уровня. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

41. Городская организация обязуется:

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

41.2. оказывать в установленном порядке остро нуждающимся членам Профсоюза материальную помощь из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза.

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. проводить согласованную политику по созданию и укреплению организаций Профсоюза соответствующего уровня в учреждениях системы образования города;

42.2. использовать средства массовой информации для информирования о деятельности Сторон по выполнению Соглашения, содействовать созданию в организациях системы образования города условий для обеспечения гласности в деятельности Профсоюза;



42.3. руководителям организаций системы образования города обеспечивать предоставление организациям Профсоюза соответствующего уровня 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;

42.4. предоставлять возможность (время) членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах с сохранением среднего заработка.

Предоставлять возможность (время) профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, мероприятиях, включенных в план совместной работы Управления, Отделов по образованию и Городской организации, и 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 руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза.

Считать день недели среда - днем профсоюзного актива работников учреждений образования города. На условиях, предусмотренных коллективными договорами, профсоюзному активу предоставляется свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;

42.5. работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя или равноценная работа (должность) в организации;

42.6. сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени соответствующей первичной профсоюзной организации;

42.7. предоставлять возможность лицам, уполномоченным руководящим органом организации Профсоюза соответствующего уровня, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;

42.8. учитывать при поощрении работников организаций Профсоюза ведомственными наградами Министерства образования Республики Беларусь наличие наград Профсоюза, других органов управления образованием;



42.9. рекомендовать нанимателям применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим их поручения в интересах коллектива по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе в размере, определяемом нанимателем, но не ниже 30 процентов оклада.

Поощрять из средств профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза;

42.10. обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков) в соответствии с законодательством;

42.11. предоставлять на основании коллективных договоров, действующих в организациях системы образования города, в безвозмездное пользование организациям Профсоюза соответствующего уровня помещения (в том числе для размещения стендов), оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для их деятельности условия в соответствии с законодательством;

42.12. расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса:

с работниками, избранными в составы комитетов соответствующих организаций Профсоюза и не освобожденными от основной работы – с письменного согласия руководящего органа соответствующей организации Профсоюза, а с председателем ППО – только с согласия руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

с работниками, избранными в районные, городские, областные, Республиканский комитеты Профсоюза и не освобожденными от работы – с письменного согласия руководящего органа организации Профсоюза, членом которого они избраны;

с работниками, представителями Профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами Профсоюза,

уполномоченными вести переговоры по коллективным договорам, а также общественными инспекторами по охране труда – с согласия руководящего органа организации Профсоюза соответствующего уровня.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1, 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пункта 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в частях первой и второй настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления организации Профсоюза соответствующего уровня.

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

42.13. привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 42.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия руководящего органа организации Профсоюза соответствующего уровня;

42.14. 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 руководящих органов организации Профсоюза соответствующего уровня 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;

42.15. не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избравшихся в состав руководящих органов организаций Профсоюза соответствующего уровня, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации системы образования города или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

## **ГЛАВА 8**

### **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 города проводятся предварительные переговоры с организациями Профсоюза соответствующего уровня с целью достижения общего 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 города, допускается с уведомления организациями Профсоюза соответствующего уровня.

44. Городская организация 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.

## **ГЛАВА 9 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. Управление, Отделы по образованию обязуются в процессе осуществления контроля за деятельностью организаций системы образования города анализировать ход выполнения Соглашения.

47. Городская организация обязуется изучать практику социального партнерства, реализацию Соглашения через коллективные договоры.

48. Стороны пришли к соглашению:

48.1. контроль за выполнением Соглашения и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Совет, которому Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итоги выполнения Соглашения, внесение изменений в него рассматриваются на заседании Совета или на совместном заседании коллегии Управления и Президиума Городского комитета Профсоюза;



48.2. 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;

48.3. принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Соглашения либо уклоняющимся от участия в переговорах;

48.4. лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением:

лишаются надбавок к окладам, премий, других 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;

48.5. сроки ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, Соглашения не могут превышать трех месяцев.

Проекты Соглашения, коллективных договоров, дополнительных соглашений к ним направляются в соответствующую вышестоящую организацию Профсоюза в течение трех рабочих дней после принятия Советом, комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проектов Соглашения, коллективных договоров, дополнительных соглашений к ним на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня;

48.6. проводить разъяснительную работу в организациях системы образования города о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью недопущения социальной напряженности в трудовых коллективах, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины;

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



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

48.7.1. выплату заработной платы не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее двух недель месяца, следующего за отчетным;

48.7.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки (учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, аккомпаниаторов, концертмейстеров, музыкальных руководителей, культурорганизаторов);

48.7.3. порядок и условия индексации заработной платы работников за счет средств организации в целях возмещения потерь от инфляции <\*>;

48.7.4. установление гибких условий оплаты труда, направленных на усиление мотивации работников по повышению производительности труда<\*>;

48.7.5. применение мер поощрения работников за успехи в труде, участие в культурно-массовых, спортивных, спортивно-массовых и иных мероприятиях;

48.7.6. удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций отрасли при наличии финансовых возможностей;

48.7.7. положение о материальном стимулировании труда работников с указанием источников, показателей, условий, конкретных размеров, сроков выплаты и порядка принятия решения;

48.7.8. размеры, порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление;

48.7.9. перечень должностей служащих (профессий рабочих), размеры, порядок и условия установления доплаты за особые условия труда работникам;

48.7.10. размеры и порядок установления надбавки за характер труда работникам;

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

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

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

48.7.14. план мероприятий по охране труда;



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

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

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

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

48.7.19. перечень профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам;

48.7.20. перечень профессий рабочих и должностей служащих, 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;

48.7.21. перечень профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам;

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

48.7.23. недопущение снижения размеров оплаты труда, установленных по занимаемым должностям служащих (профессий рабочих), работникам после достижения ими пенсионного возраста;

48.7.24. перечень категорий работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;

48.7.25. случаи расторжения трудового договора, контракта по инициативе нанимателя с предварительного согласия или уведомления организации Профсоюза соответствующего уровня, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса;



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

48.7.27. порядок участия организации Профсоюза соответствующего уровня в заключении контрактов с работниками;

48.7.28. случаи, при которых наниматель по просьбе работника расторгает контракт, трудовой договор досрочно;

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

48.7.30. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

48.7.31. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

48.7.32. правовые гарантии деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива;

48.7.33. о предоставлении в безвозмездное пользование организациям Профсоюза помещений, оборудования, транспортных средств, средств связи, а также о создании иных необходимых для деятельности организаций Профсоюза условий в соответствии с законодательством;

48.7.34. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой заработной платы путем безналичных расчетов;

48.7.35. состав примирительных комиссий на случай возникновения коллективных трудовых споров;

48.7.36. порядок, условия предоставления всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) поощрительных отпусков в соответствии со статьей 261<sup>2</sup> Трудового кодекса;

48.7.37. предоставление ежемесячных компенсационных выплат в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу, и не менее трех лет после окончания указанного срока при условии продолжения работы у нанимателя, к которому выпускник был распределен (направлен), перераспределен учреждением образования <\*>;

48.7.38. разделение отпуска более чем на две части, обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв работника из отпуска;

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

48.7.40. 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;



48.7.41. согласование с организацией Профсоюза соответствующего уровня локальных правовых актов по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников;

48.7.42. порядок изменения существенных условий труда;

48.7.43. гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования;

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

48.7.45. порядок и условия заключения контрактов, основания расторжения контрактов с работниками;

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

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

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

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

48.7.50. включение 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;

48.7.51. условия заключения (продления), расторжения контрактов, трудовых договоров на неопределенный срок с работниками, избранными в состав руководящих органов организаций Профсоюза соответствующего уровня, не освобожденными от основной работы;

48.7.52. оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества в установленном порядке <\*>;

48.7.53. развитие в организациях института наставничества;

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

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



48.7.56. об одновременном вручении работнику с уведомлением о заключении (продлении) контракта его проекта;

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

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

48.7.59. установление и изменение норм труда с участием организации Профсоюза соответствующего уровня;

48.7.60. выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в размере не менее двухнедельного среднего заработка<\*>;

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

48.7.62. установление единовременных выплат работникам востребованных профессий, заключившим контракт сроком на пять лет, в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, местным соглашением. Перечень востребованных профессий определяется нанимателем<\*>;

48.7.63. принятие дополнительных мер по материальному стимулированию труда востребованных квалифицированных работников при заключении долгосрочных контрактов<\*>;

48.7.64. предоставление дополнительных гарантий работникам, заключившим контракт сроком на пять лет, в рамках коллективных договоров<\*>;

48.7.65. установление лицам пенсионного возраста при заключении ими контракта единовременных выплат, размер которых определяется в зависимости от срока заключаемого контракта<\*>;

48.7.66. выделение средств на содержание и ремонт спортивных объектов, состоящих на балансе организаций<\*>;

48.7.67. меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих), востребованным в организации<\*>;



48.7.68. создание благоприятных условий для работников с семейными обязанностями, совмещения профессиональных функций и равноправного родительства;

48.7.69. о предоставлении работникам – членам Профсоюза возможность принимать участие в отраслевых районных, городских, областных, республиканских и межотраслевых спартакиадах, конкурсах, туристических слетах и иных мероприятиях Профсоюза в соответствии с законодательством;

49. 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;

50. предусматривать в коллективных договорах конкретные меры ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в коллективных договорах;

51. выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта (информации, справки).

Руководитель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на профсоюзном собрании и (или) собрании коллектива работников не реже одного раза в полугодие;

52. 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.

<\*> рекомендуется для включения в коллективные договоры организаций, основной целью деятельности которых является получение прибыли

Начальник управления по образованию Могилевского городского исполнительного комитета

  
  
И.А.Осмоловская

29.08.2025

Председатель Могилевской городской организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки

  
  
И.В.Голодникова

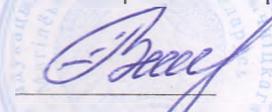
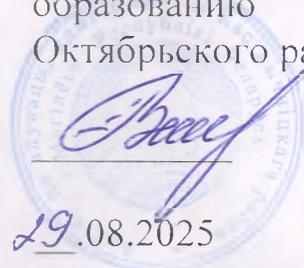
29.08.2025

Начальник отдела по образованию администрации Ленинского района г. Могилева

  
  
И.А.Козлова

29.08.2025

Начальник отдела по образованию администрации Октябрьского района г. Могилева

  
  
Ю.М.Волков

29.08.2025

