**Коллективный договор**

**между руководителем**

**ГУО «Синявский ясли-сад Клецкого района»**

**и профсоюзным комитетом**

**первичной профсоюзной организации**

**ГУО  «Синявский ясли-сад Клецкого района»**

**Белорусского профессионального**

**союза работников образования и науки.**

1. Настоящий коллективный договор (далее–Договор) заключен между работниками от ГУО «Синявский ясли-сад Клецкого района»

имени,  которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации  ГУО «Синявский ясли-сад Клецкого района»

Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО, учреждение, отраслевой профсоюз соответственно), представляющий интересы работников-членов отраслевого профсоюза,   в лице председателя Профкома ППО Романовской Марины Николаевны

и Государственным учреждением образования «Синявский ясли-сад Клецкого района» (далее – Наниматель) в лице  уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – Руководитель) Сенькевич Ирины Леонидовны, заведующего.

2.Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Руководителем и работниками.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4.Руководитель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах   и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашения между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным Союзом на 2018-2020 годы, Соглашения между Главным управлением по образованию Минского областного исполнительского комитета и Минской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашения между управлением по образованию, спорту и туризму Клецкого районного исполнительного комитета и Клецкой районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее – стороны).

6. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников –  членов отраслевого профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия сторон. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Руководителя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения.

8. 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.

9. Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров:

1.Сенькевич Ирина Леонидовна, заведующий;

2.Бойко Светлана Николаевна, заведующий хозяйством;

3.Романовская Марина Николаевна, председатель ППО;

4.Кононович Татьяна Валентиновна, воспитатель, член профкома ППО.

10. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения или ППО, отраслевого профсоюза в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации учреждения заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

13. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Руководителя – 1 экз., в Профкоме – 1 , 1 направляется в Управление по труду, занятости и социальной защите Клецкого районного исполнительного комитета для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

14. Договор вступает в силу с  “ 28 ”апреля 2019 года   и действует до

“ 27”апреля 2022 года но не более трех лет.

15. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Управлении по труду, занятости и социальной защите Клецкого районного исполнительного комитета.

**2. Организация, нормирование и оплата труда**

16. Руководитель обязуется:

16.1. Доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение 2  дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

16.2. При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2 и более детей до 14 лет или ребёнка-инвалида либо имеющим на иждивении инвалида с детства, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования.

16.3. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с «Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка”, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 11.06.2014 № 34:

16.3.1. Предоставлять один дополнительный свободный от работы  день в месяц с оплатой в размере среднего дневного заработка (оплата свободного дня в месяц производиться нанимателем в счёт начисленных обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь в сроки, установленные для выплаты заработной платы) матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцать лет в соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 11.06.2014 №34.

16.3.2. Предоставлять один дополнительный свободный от работы  день в месяц с оплатой в размере среднего дневного заработка матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет в соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 11.06.2014 №34.

16.4. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, учителям, педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до полутора ставок  свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

16.5. Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам  по согласованию с Профкомом.

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР, коллективным договором и согласовывается с Профкомом.

16.6. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: выплата аванса – не позднее 25 числа текущего месяца, выплата заработной платы – не позднее 15 числа следующего за расчётным месяцем. Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Зарплата, выплаченная с задержками, более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты зарплаты.

При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне.

16.7. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время трудового отпуска он  имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом Руководителя.

16.8. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы.

16.9. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и  (или) гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором:

16.9.1. установление надбавки в размере 30 % оклада, завершившим обучение с отличием, а также получившим академическую степень магистра, 20% оклада всем остальным работникам из числа выпускников учреждений с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

16.9.2. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

16.9.3. предоставление возможности посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях образования в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещения.

16.10. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно  (Приложение №  1).

17. Профком обязуется:

17.1. Информировать членов коллектива работников по вопросам  организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

17.2. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду заработной платы. О результатах проверок информировать Руководителя, вносить предложения по устранению недостатков.

17.3. Способствовать укреплению трудовой и производственной дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Руководителю.

17.4. Проводить совместно с Руководителем конкурсы профессионального мастерства и другие.

17.5. Содействовать Руководителю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

17.6. Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

18. Стороны пришли к соглашению:

18.1. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота, воскресенье

18.2. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты, материального стимулирования труда и оказания материальной помощи, решаются Руководителем в пределах его компетенции по согласованию с Профкомом.

18.3. Производить премирование работников в соответствии с Положениям о премировании (Приложение № 1), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего договора.

18.4. Премирование Руководителя, установление надбавок стимулирующего характера, осуществляется управлением по образованию, спорту и туризму Клецкого райисполкома из средств организации, по согласованию с районным комитетом отраслевого профсоюза согласно Положения о материальном стимулировании труда руководителей учреждений образования.

18.5. Осуществлять ежемесячно расчет экономии средств, предусмотренных на оплату труда в соответствии с «Инструкцией о порядке расчета планового фонда заработной платы работников учреждений образования и экономии средств, предусмотренных на оплату труда», утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь 23.03.2016 № 16. Информацию о наличии и размере сэкономленных средств доводить до сведения руководителя и Профкома. Сэкономленные средства направлять на премирование работников в соответствии с законодательством и Положением о премировании действующим в организации. (Приложение №1)

18.6. Устанавливать надбавки в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам работникам организации образования (Приложение №2).

18.7. Устанавливать надбавки педагогическим работникам в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам (Приложение №3).

18.8. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, надбавок педагогическим работникам на основании приказов Руководителя, согласованных с Профкомом.

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

            18.10. Внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности, использующиеся на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам организации, расходуются по согласованию с Профкомом.

18.11. За время вынужденного простоя не по вине работника (в частности: учителю, осуществляющему индивидуальное обучение на дому, учителю-дефектологу интегрированного класса, в случае отсутствия ребёнка на занятиях в связи с болезнью или направлением его на санаторно-курортное лечение; всем категориям работников, в случае  отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, сельхозработы, закрытие детских дошкольных учреждений на ремонт или на летний период  и другим обстоятельствам) оплата производится в размере 100 % установленной ему оклада. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

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

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

18.13. Производить повышение ставок заработной платы за особый характер труда в организациях (их структурных подразделениях) специального назначения, в зависимости от особенностей работы в них, в размере до 63%, тарифной ставки первого разряда в месяц учителям-дефектологам, воспитателям, помощникам воспитателей специальных и санаторных групп и другие.

18.14.Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов (педагогические работники, работники культуры, физической культуры и спорта и другие) определяются законодательством.

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

18.16. При невозможности сокращения продолжительности работы на один час в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, предоставлять работнику по договоренности с нанимателем дополнительный день отдыха, оплачиваемый в одинарном размере, по мере накопления этих часов в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса.

18.17. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим коллективным договором, Руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством.

18.18. Замену временно отсутствующих воспитателей дошкольного образования (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) производить в пределах штатной численности воспитателей дошкольного образования, рассчитанной с учетом коэффициентов планируемых невыходов, а также путем привлечения временных работников в соответствии с главой 23 ТК.

18.19. Определять перечень работников, которым рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

            18.20. При отсутствии в штатном расписании учреждения должности инспектора по кадрам устанавливать надбавки работникам за выполнение соответствующей работы .

18.21. Анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

18.22. Выплачивать единовременную премию в размере не менее двух базовых величин в связи с выходом на пенсию членов отраслевого профсоюза (включая лиц, получающих пенсию за выслугу лет).

**3. Правовое обеспечение трудовых отношений,**

**развитие социального партнерства**

19. Руководитель обязуется:

19.1. Утверждать локальные нормативные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, о выделении материальной помощи, об установлении надбавок педагогическим работникам и другие) по согласованию с Профкомом.

19.2. При приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда, настоящим Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

19.3. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Руководителем.

19.4.Информировать коллектив работников об изменениях в законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли в течении 2 дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

19.5. Направлять Профкому проекты локальных нормативных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

19.6. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок другими локальными нормативными правовыми актами.

19.7. Включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

20. Профком обязуется:

20.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением Договора в установленном законом порядке.

20.2.Оказывать помощь Руководителю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных нормативных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Руководителем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

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

20.4. Обеспечивать доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома.

20.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок после их представления Руководителем.

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

21.2. Установленные законодательством, отраслевым соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных нормативных правовых актах. Профком может делегировать отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава отраслевого профсоюза, инициировать включение соответствующих норм в локальные нормативные правовые акты.

21.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников другой стороне.

21.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, по предложению сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях.

Установить, что Руководитель осуществляет беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением Договора 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.

21.5. Изменение существенных условий труда (системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК) работника, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Руководителем по согласованию с Профкомом.

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

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 135 ТК.

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

Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются Профкомом, комиссией по трудовым спорам.

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

21.7. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

- лицам моложе восемнадцати лет;

- ветеранам боевых действия на территории других государств;

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;

- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

- работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС;

- донорам, которым выданы знаки Почетный донор Республики Беларусь, Почетный донор СССР, Почетный донор общества Красного Креста БССР.

в определенный период:

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

- работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

- работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

- учителям - в летнее время;

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

- работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

- женщинам, одиноким матерям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет.

21.8. Предоставлять работнику, при наличии у него 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.

* Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, по направлению руководителя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 ТК; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 2201 ТК.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных Договоре и (или) трудовом договоре (контракте) предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

21.10. Руководитель не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, без его согласия.

21.11. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников по согласованию с руководителем;

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – на основании договора (путёвки);

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

смерть члена семьи, близкого родственника - 3 календарных дня без учёта дороги;

бракосочетание самого работника – до 5 календарных дней, его детей, внуков – до 3 календарных  дней;

рождение детей, внуков – до 2 календарных дней;

работникам, дети которых обучаются в 1-4 классах - 1 сентября (первый учебный день).

матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по её (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц без сохранения заработной платы.

юбилейных дат (40,45,50,55, 60 и т.д.)- 1 календарный день;

для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования – на основании вызова учебного заведения.

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

Предоставлять беременным женщинам по их заялению отпуск до двух месяцев без сохранения заработной платы перед отпуском по беременности и родам в соответствии с заключением врача.

21.13. График трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 10 января   и доводится до сведения всех работников.

21.14. Руководитель не вправе отозвать работника из трудового отпуска без его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и руководителем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо заменяется  денежной компенсацией.

21.15. По письменной просьбе педагогического работника, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 30 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

21.16.Гарантировать работникам отрасли первоочередное выделение места для детей в детских дошкольных учреждениях и первоочередное получение целевого направления поступления детей в педагогические средние специальные и высшие учебные заведения, получение путевок в оздоровительные учреждения.

**4. Гарантии занятости**

22. Руководитель обязуется:

22.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

22.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении, а в случаях высвобождения работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

22.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, полной или частичной приостановке работы учреждения образования, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

22.4. При реорганизации, смене собственника имущества, право- преемник сохраняет рабочие места беременным женщинам, одиноким матерям (отцам) с ребёнком в возрасте до 16-ти лет или ребёнком-инвалидом до 18-ти лет при наличии вакансий у правопреемника с согласия работника.

23. Профком обязуется:

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

23.2. Не снимать с профсоюзного учета работников,  высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

23.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, уволенным по сокращению численности или штата работникам и нетрудоустроенным, а также пострадавшим в результате пожара, наводнения, урагана и других стихийных бедствий до 5 базовых величин из средств профсоюзного бюджета.

23.4. Добиваться  заключение контрактов при условии повышения тарифной ставки (оклада) до 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней в соответствии с  Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее  — Декрет № 29).

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42, по пункту 3 статьи 47 ТК, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет № 5) производится с предварительного согласия Профкома; по пункту 1 статьи 47 ТК с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, - после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

24.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам: разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации; получившим трудовую травму или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям, работникам, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет; женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям, работникам, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3лет.

24.3. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата проводить только после следующих упреждающих мер:

- заполнение вакансий;

- увольнение совместителей.

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

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

24.5. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждение при появлении вакансий.

24.6. Сокращение групп в течение учебного года, перевод учреждения дошкольного образования  на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

24.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Руководителем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 ТК).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с Договором, действуют нормы Договора и эти условия контракта подлежат приведению в с ним.

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

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

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

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

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

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

24.14. Руководитель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

В случае принятия Руководителем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств

24.15. Установить, что заключение контракта с работниками – членами отраслевого профсоюза производиться при участии представителя отраслевого профсоюза.

24.16. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены только с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) не более чем на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до 5 календарных дней.

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

24.17. Установить, что Руководитель и работник обязаны информировать друг друга не позднее, чем  за один месяц до истечения срока контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

24.19. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет) не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1 – 3 статьи 44, 1-3 статьи 47 ТК.

24.19. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли) с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

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

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

24.22. Установить, что руководитель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

24.23. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 ТК, Руководитель с согласия работников и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время.

24.24. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

24.25. Переводить работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

24.26. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5. пункта 2 Декрета № 29.

24.27. Руководитель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Договором, ПВТР, должностной инструкцией, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении.

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

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

24.30. Руководителю заключать (продлевать) контракты с педагогическим работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

24.31. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

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

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

**5. Охрана труда**

25. Руководитель обязуется:

25.1. Обеспечить право и гарантии работающих на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям безопасности.

25.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 3  ).

25.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

25.4. Оборудовать   уголок по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

25.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 5 ).

25.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

25.7. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

25.8. Возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

25.9. Организовать к началу учебного     года подготовку материально-технической базы учреждения образования в соответствие с требованиями санитарных норм и требований безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

25.10. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период.

25.11. Осуществлять выплаты из средств нанимателя семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи из средств нанимателя в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, — единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

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

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

25.13.Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007  № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3).

25.14. Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

25.15. Предусматривать меры материального стимулирования  работников за эффективность принимаемых мер по энергосбережению.

25.16. Предусматривать меры материального стимулирования  руководителей структурных подразделений за проведение стажировки при приёме или переводе на работу с повышенной опасностью.

26. Профком обязуется:

26.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране  труда.

26.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

26.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования.

26.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда, по экономии энергоресурсов, сырья и материалов, по обеспечению санитарно-бытовыми условиями (один раз в два года).

26.5.Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Руководителя один раз в квартал.

26.6. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда профсоюза.

26.7. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов отраслевого профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших.

26.8. Осуществлять постоянный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

26.10. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов энергоресурсов.

26.11. Участвовать в проведении рейдов-проверок за соблюдением требований Директивы № 3.

26.12. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 420.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Осуществлять периодический контроль (многоступенчатый) за соблюдением законодательства об охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда.

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

-своевременным прохождением работниками обязательных предварительных, периодических, внеочередных, и наркологических медицинских осмотров (Приложение №  6 )

-обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 7  );

- обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 8);

-обеспечение групповых помещений, физкультурного зала, музыкального зала,  пищеблока,  прачечной, и др.производственных помещений      медицинскими аптечками (Приложение № 9).

27.4. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы № 3.

27.5. Оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений,  средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

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

27.7. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда рабочее время до 4-х часов в неделю по согласованию с Профкомом  для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

27.8.Поощрять за активную работу  общественного инспектора по охране труда по итогам года  в размере  2 базовых величин. Материальное стимулирование общественного инспектора производить за счёт средств учреждения образования, предусмотренных на премирование работников и установление надбавок стимулирующего характера.

**6. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников**

28. Руководитель обязуется:

28.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, дополнительных медицинских осмотров работников.

28.2. Обеспечить предоставление первого рабочего места для молодых специалистов и лиц, направленных на работу, на полную ставку по специальности и на вакантное место.

29. Профком обязуется:

29.1. Установить постоянный общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Руководителю.

29.2.  Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в профсоюзной организации.

29.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

29.4. Организовать в течение года проведение дней здоровья.

29.5. Организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий).

29.6. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия (вечера отдыха, экскурсии, посещение театров, музеев, выставок,  чествование юбиляров и т.д.).

29.7. Частично возмещать расходы на занятиях в платных кружках, спортивных секциях, музыкальных школах для детей многодетных и малообеспеченных семей.

29.8. Оказывать материальную помощь  из профсоюзного бюджета организации для частичной компенсации путёвки в оздоровительные лагеря детям работников  организаций системы образования – членов профсоюза.

29.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, ветеранам труда (неработающим пенсионерам) учреждения образования из профсоюзного бюджета первичной организации в соответствии с Положением о Фонде помощи Клецкой районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

29.10. Вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав профсоюзных органов, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

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

29.12. При проведении мероприятий спортивно-массового, физкультурно-оздоровительного характера на эти цели могут выделяться необходимые денежные средства из профсоюзного бюджета организации (при их наличии).

29.13. Осуществлять регулярный общественный контроль за организацией работы по социальной защите молодёжи.

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

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Председатель первичной  профсоюзной организации, его заместитель включается в состав совета учреждения образования, принимает участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Председатель  ППО включается в состав создаваемых в учреждении образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

Представитель ППО  для включения в состав комиссий и иных целей определяется соответствующими  профкомом.

30.2. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределением жилой площади производить совместным решением Руководителя и Профкома в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Беларусь. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники назначенные Руководителем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

30.3. Всемерно способствовать получению работниками кредитов на строительство индивидуальных жилых домов, кооперативных квартир, садовых домиков.

30.4Организовать проведение бесплатного углубленного медицинского осмотра работников не реже одного раза в   год.

30.5. Оборудовать комнату  для приема пищи.

30.6. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

30.7. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению работников.

30.8. Производить компенсацию затрат на проезд работникам при наличии финансовых возможностей.

30.9. Создавать реальные условия женщинам для гармоничного сочетания профессиональной деятельности с обязанностями по воспитанию детей, способствовать выделению адресной государственной помощи семьям, имеющим детей.

30.10. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать помощь в решении жилищных и бытовых проблем.

30.11. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

30.12. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

30.13. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям, обеспечивать государственную защиту брака и семьи, материнства, отцовства и детства, повышать качество жизни семей.

30.14. Добиваться выделения работникам учреждения образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей.

30.15.Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении.

30.16. Устанавливать шефскую помощь над ветеранами отрасли и отраслевого профсоюза путём развития волонтёрского движения.

30.17. Осуществлять подвоз работников учреждения на работу и обратно школьными автобусами при наличии в них свободных мест.

30.18.Нанимателям производить отчисления денежных средств профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств при их наличии.

30.19.Проводить профилактическую и воспитательную работу в учреждении образования, где трудоустроены обязанные лица, а также лица, имеющие несовершеннолетних детей признанных находящимися в социально-опасном положении. Вовлекать работников в культурно-массовые, спортивно-оздоровительные мероприятия, привлекать к общественной работе.

30.20. Оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам – бывшим работникам системы образования  за счёт средств  предусмотренных на оказание материальной помощи.

**7. Правовые гарантии деятельности профсоюза и его профсоюзного актива**

31. Руководитель обязуется:

31.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных  интересов работников.

31.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

31.3. Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

31.4. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

32. Профком обязуется:

32.1. Проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

32.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

33. Стороны пришли к соглашению:

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

33.2. Предоставлять Профкому помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

33.4.Сохранить за работниками, избранными в вышестоящие профсоюзные органы с отрывом от производства, право состоять на учете для улучшения жилищных условий по месту прежней работы.

33.5. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы учреждения и Профкома, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством (указать условия), и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

33.6 Предоставлять возможность лицам, уполномоченным профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

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

33.8. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Управления наличие Почетной грамоты районного комитета отраслевого профсоюза.

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

33.10. Председатель Профкома освобождается на 1  час  в неделю от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

33.11. Общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденные от основной работы председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время.

33.12. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42, по пунктам 1,3 статьи 47 ТК, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет № 5), а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома только с согласия вышестоящего профсоюзного органа отраслевого профсоюза. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктов 3.5. пункта 3 Декрета №5, с указанными категориями работников допускается – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

33.13.   Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районный, областной, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

33.14. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия Профкома. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

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

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

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

**8. Защита интересов работников при проведении приватизации**

34. Профком обязуется:

34.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов отраслевого профсоюза.

34.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности.

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

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения, проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

35.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

35.3. Передача, сдача в аренду имущества, принадлежащего учреждению, допускается с согласия Профкома.

**9. Организация выполнения Договора и контроль за его выполнением. Ответственность сторон за невыполнение (нарушение) условий Договора**

36. Руководитель обязуется:

36.1. Рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора в недельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. Каждая из сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

37.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

37.3. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

37.4. Представители Руководителя, виновные в не предоставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

37.5. Довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его выполнению.

37.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Руководителем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

37.7. При осуществлении контроля Стороны предоставляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

37.8. Анализ выполнения Договора проводится ежеквартально комиссией в составе 6 человек (по 3 человека с каждой стороны).

Не менее двух раз в год (в мае и декабре) проводить проверку выполнения Договора (с составлением акта), итоги рассматривать на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

Договор подписан “26”апреля 2019года

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Профкома |
|                        И.Л.Сенькевич |                 М.Н.Романовская |
|  |  |

Одобрен на собрании коллектива работников – членов отраслевого профсоюза  “26”апреля 2019 г., протокол № 10