Отдел по образованию администрации Октябрьского района г.Витебска

Октябрьская районная г. Витебска организация

Белорусского профессионального союза работников

образования и науки

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения образования

«Средняя школа № 34 г. Витебска»

на 2022-2025 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между руководителем и профсоюзным

комитетом государственного учреждения

образования «Средняя школа № 34 г. Витебска»

на 2022– 2025 годы

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1 Настоящий договор (далее – Договор) заключен между руководителем и профсоюзным комитетом государственного учреждения образования «Средняя школа № 34 г. Витебска» в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), Указом Президента Республики Беларусь 15.07.1995 № 278 ”О развитии социального партнерства в Республике Беларусь“, другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022 – 2024 годы), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство образования) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Профсоюз) на 2019–2022 годы (продлено на 2022-2025 годы), Соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета (далее – главное управление по образованию) и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – областная организация Профсоюза) на 2022–2025 годы, Соглашением между отделом по образованию администрации Октябрьского района г. Витебска и Октябрьской районной г. Витебска организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022 – 2025 годы.

 2 Сторонами Договора (далее – Стороны) являются наниматель (далее – Наниматель) в лице директора государственного учреждения образования «Средняя школа №34 г.Витебска» и первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Средняя школа № 34 г.Витебска» (далее – комитет Профсоюза).

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

4 Договор распространяется на:

нанимателя: руководителя государственного учреждения образования «Средняя школа № 34 г.Витебска» (далее – учреждение образования);

работников учреждения образования – только членов отраслевого профсоюза (далее – работники), включая совместителей, временных работников, работающих по договору.

Наниматель признает первичную организацию Профсоюза полномочным представителем работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 34 г. Витебска» в коллективных переговорах.

5 Договор является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Нормы и гарантии Договора не снижают норм и гарантий районного Соглашения, включают дополнительные, более высокие, но не ниже установленных районным Соглашением, социальные нормы и гарантии, в том числе за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности учреждения образования, местных бюджетов и других источников, не запрещенных законодательством.

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

Порядок участия и учета мнения профсоюзных органов при решении вопросов работников учреждения образования (согласование проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их рекомендаций при участии их представителей в разработке проектов решений, приказов) определяется Договором, приложениями к нему, другими локальными правовыми актами.

Положения Договора учреждения образования, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, районным Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, соглашением в месячный срок со дня установления несоответствия.

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

Письменное требование одной из сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании комиссии по трудовым спорам при учреждении образования (далее – комиссия). Договор подписывается представителями Сторон после одобрения на собрании коллектива работников.

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

7 Стороны совместно осуществляют систематический анализ, обобщение опыта реализации коллективного договора учреждения образования через совместные заседания руководителя и профкома, на профсоюзных собраниях, а также распространяют положительный опыт этой работы.

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.

Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров:

1. Алаева Марина Анатольевна (заместитель директора по учебной работе)
2. Карнакова Татьяна Ивановна (заместитель директора по учебной работе)
3. Крученкова Елена Валерьевна (председатель профкома)
4. Онищенко Марина Сергеевна (заместитель председателя профкома)

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

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать одного месяца.

10 Порядок ведения переговоров определяется сторонами на совместном заседании руководителя и уполномоченных представителей первичной организации Профсоюза.

11 Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет. С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным договором к нему.

Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно плана совместной работы учреждения образования и первичной профсоюзной организации.

12 Проведение переговоров по заключению коллективного договора, внесение изменений и (или) дополнений в него не должно превышать двух месяцев со дня подписания Договора или изменений и (или) дополнений к нему.

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

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

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

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на совместном заседании руководителя и первичной организации Профсоюза, доводятся до сведения работников на профсоюзных собраниях.

15 Наниматель представляет Договор для регистрации в администрацию Октябрьского района г. Витебска в месячный срок после подписания его Сторонами. Первичная организация Профсоюза размещает текст Договора на сайте учреждения образования.

16 В целях реализации Договора наниматель и первичная организация Профсоюза доводят его текст, изменения в него до сведения работников для его реализации.

17 Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации и на своих сайтах промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

ГЛАВА 2. Организация, нормирование и оплата труда

18 Наниматель обязуется:

18.1 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;

18.2 по мере необходимости давать разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников учреждения образования;

18.3 ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников с участием представителей Профсоюза.

19 Комитет Профсоюза обязуется:

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

19.2 оперативно доводить до сведения работников руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить заседания профсоюзного комитета, профсоюзные собрания, совещания по их изучению;

19.3 по мере необходимости давать разъяснения на официальном сайте и в средствах массовой информации по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до членов первичной профсоюзной организации;

19.4 поддерживать инициативу Профсоюза по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

20 Наниматель и комитет Профсоюза обязуются:

20.1 поддерживать инициативу Министерства образования и Профсоюза добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

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

20.1.2 повышения размера оплаты труда работников учреждения, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

20.1.3 восстановления продолжительности трудовых отпусков работников учреждения;

20.1.4 увеличения бюджетных средств на оплату труда;

20.1.5 уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников учреждения для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 09.10.2008 № 1490;

20.1.6 снижения документооборота;

20.1.7 сохранение должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячные компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы, предметных журналов и других периодических изданий;

20.1.8 внесения в тарифно-квалификационные характеристики и условия оплаты труда руководителя физического воспитания учреждения образования изменений в части установления квалификационных категорий «Высшая квалификационная категория», «Первая квалификационная категория», «Вторая квалификационная категория»;

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

20.2 принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников учреждения. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

20.3 обеспечивать в учреждении объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

21 Стороны пришли к соглашению:

21.1 все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с комитетом Профсоюза;

21.2 порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в учреждении, утверждаются руководителем (нанимателем) по согласованию с комитетом Профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждениих создается комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей Профсоюза.

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

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

Установить ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств (для осуществляющих платные услуги) в размере до двух базовых величин 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 награду в соответствии с законодательством;

21.3 премирование руководителя учреждения (нанимателя), установление им надбавок стимулирующего характера осуществляется из средств учреждения отделом по образованию по согласованию с Октябрьской районной г.Витебска организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее -районный комитет Профсоюза) на основании утвержденных в установленном порядке положений о материальном стимулировании руководителей.

Оказание материальной помощи руководителю осуществляется из средств и на основании соответствующего положения учреждения образования отделом по образованию согласованию с районным комитетом Профсоюза;

21.4 дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с коллективным договором по согласованию с комитетом Профсоюза;

21.5 размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится государственным учреждением «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций Октябрьского района г. Витебска» до сведения руководителя учреждения (нанимателя) и комитета Профсоюза;

21.6 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 (нанимателем) по согласованию с комитетом Профсоюза.

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

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

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

21.7 правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с комитетом Профсоюза в порядке, установленном коллективным договором;

21.8 при наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме;

21.9 руководитель учреждения (наниматель) устанавливает работникам дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

Руководитель учреждения (наниматель) может устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором;

21.10 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»;

21.11 выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные коллективным договором, трудовым договором (26 числа каждого месяца – за первую половину месяца, премия, 19 числа каждого месяца – окончательный расчет за отработанный месяц), но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом. (Приложение 17)

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

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

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

21.13 при введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах проводится повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы;

21.14 конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам учреждения образования, имеющих специальные классы, группы, классы и группы интегрированного обучения и воспитания, в которых обучаются дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, регулируются коллективным договором, а их руководителям – органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с комитетом Профсоюза (Приложение 2);

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

21.16 за нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных коллективным договором, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность руководителя учреждения (нанимателя) за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным управлять государственным имуществом;

21.17 содействовать введению в штат учреждения образования, имеющего статус юридического лица, должностей инспектора по кадрам, юрисконсульта, инженера по охране труда;

21.18 на период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения (нанимателя);

21.19 постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер;

21.20 деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планом работы учреждения, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителя (нанимателя);

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

21.22 устанавливать дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия (Приложение 4);

ГЛАВА 3. Правовое обеспечение трудовых отношений,

развитие социального партнерства

22 Наниматель обязуется:

22.1 проводить консультации, семинары для работников учреждения по вопросам законодательства о труде, нормам коллективного договора;

22.2 оперативно доводить до сведения работников учреждения изменения и дополнения, внесенные в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве;

22.3 при подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников учреждения, предоставлять возможность Профсоюзу принимать участие в разработке проектов указанных актов;

22.4 представлять заблаговременно комитету Профсоюза на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных случаях – для согласования) проекты локальных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Договора.

23  Комитет Профсоюза обязуется:

23.1 проводить консультации, семинары, совещания для профактива учреждения по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, участвовать в совещаниях и семинарах, консультировать членов профсоюзного комитета по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь;

23.2 организовывать и осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателем законодательства о труде, об охране труда в учреждении образования. При необходимости информировать нанимателя об итогах проверок, мероприятий по мониторингу.

Взаимодействовать в вопросах соблюдения законодательства о труде, охране труда, пропаганде правовых знаний с Витебским областным управлением Департамента государственной инспекции труда, в пределах компетенции;

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

23.4 в помощь районному отраслевому Профсоюзу принимать участие в разработке рекомендаций, профсоюзных листовок по вопросам применения законодательства о труде;

23.5 принимать участие в разработке районным отраслевым Профсоюзом рекомендаций, методических материалов для профактива по вопросам применения законодательства о труде, вносить предложения по их изменению и дополнению.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1 локальные правовые акты по вопросам нормирования и оплаты труда, охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения, принимаются нанимателем (уполномоченными должностными лицами нанимателя) по согласованию с комитетом Профсоюза (правила внутреннего трудового распорядка, расписания учебных занятий, должностные и рабочие инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и др.);

24.2 обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников учреждения, представителей другой Стороны;

24.3 систематически проводить встречи представителей Профсоюза с педагогическими работниками по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве. Обеспечивать оперативное информирование работников учреждения о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения;

24.4 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 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических и иных работников в учреждении по предложению одной из сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях руководителя (нанимателя) и профсоюзного комитета.

Установить, что наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу и иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

24.5 вносить предложения в обком профсоюза, ЦК отраслевого профсоюза по совершенствованию порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников образования (далее – Инструкция).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам учреждения (работники культуры, физической культуры и спорта и др.) осуществляется в соответствии с законодательством;

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

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объёма педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

Наниматель обязан предупреждать работников об изменении существенных условий труда письменно, не позднее, чем за один месяц, в том числе педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации;

24.7 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, в установленные им сроки.

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в учреждении комиссию по трудовым спорам;

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

Наниматель имеет право направлять работников для получения образования, предоставлять гарантии работникам, получающим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, установленных Трудовым кодексом.

Направление для получения образования оформляется приказом нанимателя и соответствующим договором в сфере образования.

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставляются по их желанию гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса.

При обучении в учреждениях и организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форм получения образования – в соответствии со статьей 220-1Трудового кодекса.

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

24.9 предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время в соответствии с законодательством о труде (категориям работников, указанных в статье 168 Трудового кодекса), а также:

работникам, удостоенным звания «Заслуженный учитель», награжденным нагрудным знаком «Отличник образования»;

работникам, являющимся ветеранами труда;

работникам, имеющим инвалидность;

донорам;

работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;

работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет;

работникам, являющимся членами добровольных дружин;

супругам, работающим в одном учреждении (по их заявлению) – одновременно;

в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом).

Беременным женщинам по их просьбе предоставлять трудовой отпуск в полном объеме перед отпуском по беременности и родам или после него, или после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

24.10 при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление 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;

24.11 наниматель не вправе принудить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

24.12 наниматель предоставляет по письменному заявлению работника социальный отпуск по семейно-бытовым и иным уважительным причинам (статья 190 Трудового кодекса) без сохранения заработной платы до 90 календарных дней, суммарно в течение календарного года, в следующих случаях:

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования без направления (заявки) нанимателя;

для прохождения лечения, оздоровления в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

необходимости ухода за больным членом семьи, близким родственником (родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабка, внуки, супруг (супруга)) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения их на лечение;

смерти членов семьи, близких родственников;

в связи с бракосочетанием самого работника, его детей, внуков;

в связи с рождением детей, внуков;

при окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (педагоги) в период летних каникул (но не позднее начала нового учебного года – 1 сентября);

24.13 наниматель обязан предоставить единовременно по письменному заявлению работника – отца (отчима) при рождении ребенка (в течение шести месяцев с даты его рождения) социальный отпуск без сохранения заработной платы (статья 186 Трудового кодекса) продолжительностью до 30 календарных дней;

24.14 предоставлять работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и (или) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса.

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 без сохранения заработной платы.

24.15 по уважительным причинам (семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), установленным коллективным договором или по договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части (Приложение 8), при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней;

24.16 наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются коллективным договором, отозвать работника из трудового отпуска (Приложение 9). Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме;

24.17 перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в учреждениях, являющихся бюджетными организациями, определяется приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным органом. 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 учреждении, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств, полученных от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в распоряжении), (для осуществляющих платные услуги), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете учреждения на оплату труда.

Установление условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день производится нанимателем по согласованию с комитетом Профсоюза;

24.18 проводить по инициативе одной из Сторон двусторонние консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в системе образования области, 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.;

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

ГЛАВА 4. Гарантии занятости

25 Наниматель обязуется:

25.1 не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Не препятствовать переподготовке и трудоустройству работников, работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих), востребованным в учреждениях региона;

25.2 уведомлять комитет Профсоюза не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы учреждения, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест и (или) ухудшение условий труда работников.

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

26.  Комитет Профсоюза обязуется:

26.1 осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций;

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

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

28 Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

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

имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении 5 лет;

получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств

и другим категориям работников;

28.3 сокращение классов, групп в течение учебного года, влекущее ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласования с комитетом Профсоюза;

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

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, содействовать их переобучению;

28.5 предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждение при появлении вакансий;

28.6 наниматель обязан при приеме работника на работу запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на вакантные должности;

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

28.8 заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза производится при участии представителя Профсоюза;

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

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

28.11 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 или после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее, чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

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

28.13 продлевать, заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень, квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительностью не менее 5 лет, на максимальный срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть продлен на меньший срок, а в случае заключения нового – не менее, чем на один год;

28.14 по истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта, а также в случае перевода работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта (дате перевода на другую работу), заключать новый контракт на срок не менее трех лет, с обязательным включением в него дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года;

28.15 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, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный (пятилетний) срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года;

28.16 заключать контракты с молодыми специалистами при приеме их на работу, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, получившими образование на условиях оплаты и направленными на работу, с их письменного согласия, на срок не менее срока обязательной работы по распределению, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса;

28.17 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;

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

28.19 по истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, наниматель может предложить работнику, с его согласия, заключить трудовой договор на неопределенный срок;

28.20 заключать с работниками учреждения, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения требований, установленных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса;

28.21 наниматель 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 государством, социальной пенсии,

избрание на выборную должность,

поступления на военную службу по контракту,

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 на дневную форму получения образования,

другие случаи;

28.23  устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени и другое, по их просьбе;

28.24 обеспечивать оптимальный режим работы работникам, имеющим троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, совмещающим работу с обучением;

28.25 не допускать привлечения работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями;

28.26  нанимателю, комитету Профсоюза ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.;

28.27 в рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в ней, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников (Приложение 2).

ГЛАВА 5. Охрана труда

29 Наниматель обязуется:

29.1 продолжить работу по пересмотру, корректировке и утверждению локальных правовых актов по охране труда с учетом изменений и дополнений, внесенных в законодательные акты Республики Беларусь;

29.2 ежегодно подводить итоги работы учреждения по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать комитет Профсоюза.

30 Комитет Профсоюза обязуется:

30.1 принимать участие в разработке локальных правовых актов по охране труда;

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

30.3 не реже одного раза в год с участием представителя нанимателя анализировать состояние производственного травматизма в отрасли, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда;

30.4 в ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530 «О страховой деятельности»;

30.5 предъявлять требования нанимателю о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

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

30.7 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.

31 Стороны пришли к соглашению:

31.1 осуществлять в учреждении контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда;

31.2 в целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по созданию в районе базовой организации по продвижению Концепции «Нулевого травматизма»;

31.3 проводить совместные семинары по охране труда с участием представителей нанимателя, комитета Профсоюза и Витебского областного управления Департамента государственной инспекции труда;

31.4 постоянно осуществлять контроль за:

31.4.1 предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

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

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

31.6 Нанимателю:

31.6.1 способствовать введению в штатное расписание учреждения должность инженера по охране труда (службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определенными законодательством;

31.6.2 обеспечить организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 13);

31.6.3 при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующем специального расследования, незамедлительно извещать первичную профсоюзную организацию, районную и областную организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда областной организации Профсоюза;

31.6.4 при несчастном случае со смертельным исходом из средств, выделенных на оказание материальной помощи, оказывать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, 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;

порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором (Приложение 4);

31.6.5 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;

31.6.6 предусматривать в бюджетной смете расходов учреждения средства на реализацию мероприятий по охране труда;

31.6.7 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;

31.6.8 оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 1 часа в неделю по согласованию с профсоюзным комитетом 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;

31.6.9 поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца в размере 10% от оклада (Приложение 2);

31.6.10 обеспечить разработку положения об обязанности работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя (нанимателя) или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправном оборудовании, инструментах, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

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

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

31.6.13 предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, 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 правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором.

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

32 Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения.

32 Комитет Профсоюза обязуется:

32.1 ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения и информировать нанимателя;

32.2 способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления им скидок для членов Профсоюза и их детей.

33 Стороны обязуются поддерживать Министерство образования и Профсоюз в достижении:

33.1 поэтапного увеличения доли расходов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6%;

33.2 выделения жилья педагогическим работникам.

34 Стороны пришли к соглашению:

34.1 председатель комитета Профсоюза, его заместитель включаются в состав совета учреждения, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители комитета Профсоюза включаются в составы создаваемых в учреждении комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

Представители комитета Профсоюза для включения в составы комиссий и иных целей определяются профсоюзным органом;

34.2 осуществлять учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с комитетом Профсоюза;

34.3  руководителю учреждения (нанимателю), совместно с комитетом Профсоюза ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий;

34.4 совершенствовать формы оздоровления работников;

34.5 содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части участия сборных команд работников образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях;

34.6 наниматель в соответствии с коллективным договором создает для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников учреждения в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения;

34.7 содействовать закреплению ветеранов отрасли и Профсоюза за учреждением, в котором они работали и с которым утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путём развития волонтёрского движения комитетами Профсоюза;

34.8 содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза в районе и проведению ими мероприятий;

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении;

34.9 вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь;

34.10 оказывать социальную поддержку ранее работавшим в учреждении ветеранам отрасли и Профсоюза;

34.11  соблюдать нормы по отчислению нанимателями денежных средств первичным профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, 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 суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств для работников, осуществляющих платные услуги.

ГЛАВА 7. Социальные гарантии,

жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха молодежи

35 Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения молодежи учреждения, ее медицинских осмотров.

36 Комитет Профсоюза обязуется содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Договором, льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

37 Стороны обязуются содействовать в выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи учреждения.

38 Стороны пришли к соглашению:

38.1 проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, коллективным договором;

38.2 нанимателю и комитету Профсоюза содействовать:

38.2.1 выделению работникам учреждения 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;

38.2.2 предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи с учетом характера их деятельности, а также оказанию помощи на обустройство.

ГЛАВА 8. Правовые гарантии деятельности

отраслевого профсоюза и его актива

39 Наниматель обязуется:

39.1 предоставлять комитету Профсоюза необходимую информацию для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждения;

39.2 рассматривать по представлению вышестоящих организаций Профсоюза и рекомендаций комитета Профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективе, по итогам проверок, проведенных руководящими профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры;

39.3 предоставлять материальную базу на безвозмездной основе для проведения совместных с вышестоящими организациями Профсоюза мероприятий различного уровня (конференций, семинаров, конкурсов, смотров-конкурсов художественной самодеятельности, спортивных соревнований и туристических слетов и др.);

40 Комитет Профсоюза обязуется:

40.1 проводить обучение профсоюзного актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, профессиональных союзах, социальном партнерстве, реализации коллективного договора;

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

41 Стороны пришли к соглашению:

41.1 проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации в учреждении;

41.2 использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в учреждении условий для обеспечения гласности в деятельности Профсоюза;

Руководителю учреждения (нанимателю) обеспечивать предоставление профсоюзному органу для осуществления его 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;

41.3 предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства образования и Профсоюза, главного управления и областной организации Профсоюза, отдела по образованию и районной организации Профсоюза с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, 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;

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

41.5 предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом Профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;

41.6 учитывать при представлении к поощрению профсоюзных работников ведомственными наградами Министерства образования наличие наград Профсоюза;

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

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 50 процентов оклада по основной работе;

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива – в размере 50 процентов оклада по основной работе (Приложение 2).

Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза (Приложение 2);

41.8 обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза – в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002  № 1282 “Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов”, Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов;

41.9 предоставлять на основании коллективного договора, 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 некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом»;

41.10 расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

работников, избранных в состав комитета Профсоюза и не освобожденных от основной работы, − с письменного согласия комитета Профсоюза, а председателя комитета Профсоюза ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работников, избранных в районный, областной, Центральный комитеты Профсоюза, городской совет и не освобожденных от работы – с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективному договору, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде − с согласия комитета Профсоюза.

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

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

41.11 привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 41.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия комитета Профсоюза;

41.12 не заключать контракты без согласия работников, работающих по трудовому договору на неопределенный срок и избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания.

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;

41.13 не допускать увольнения по инициативе нанимателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения 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 9. Сохранение интересов работников

при проведении приватизации

42 Стороны пришли к соглашению:

42.1 при изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организации учреждения проводятся предварительные переговоры с комитетом Профсоюза с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников;

42.2 изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомления комитета Профсоюза.

43 Комитет Профсоюза обязуется:

43.1 участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза;

43.2 вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективу работников при изменении форм собственности;

43.3 осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

ГЛАВА 10. Организация выполнения соглашения

и контроль, ответственность сторон

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

45 Наниматель обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью учреждения анализировать ход выполнения Договора.

46 Комитет Профсоюза обязуется:

46.1 анализировать практику социального партнерства, реализацию Договора, проекты коллективного договора учреждения, изменений и дополнений в него на соответствие районному Соглашению;

46.2  периодически проводить прямые линии по вопросам реализации Договора в педагогических и профсоюзных изданиях.

47 Стороны пришли к соглашению:

47.1 контроль за выполнением Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итоги выполнения Договора, внесение изменений в него рассматриваются на комиссии по разработке и контролю за выполнением Договора, на совместном заседании руководителя (нанимателя) и комитета Профсоюза;

47.2 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 Договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

47.3 принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах;

47.4 лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором:

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

47.5 проекты Договора, изменений в него направляются до их подписания Сторонами в вышестоящую соответствующую организацию Профсоюза в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие районному Соглашению;

47.6 в целях содействия реализации трудовых и социально экономических интересов работников, в том числе предоставления работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, Стороны включать в коллективный договор следующие положения:

47.6.1 режим работы учреждения;

47.6.2 порядок распределения объемов педагогической нагрузки (учителей, педагогов дополнительного образования, музыкальных руководителей и др.);

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

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

47.6.5 об удешевлении стоимости путевок в оздоровительные лагеря для детей работников при наличии финансовых возможностей;

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

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

47.6.8 размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам;

47.6.9 размеры и порядок установления надбавки за характер труда педагогическим работникам;

47.6.10 перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;

47.6.11 перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени;

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

47.6.13 план мероприятий по охране труда;

47.6.14 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;

47.6.15 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;

47.6.16 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;

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

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

47.6.19 перечень профессий рабочих и должностей служащих работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам;

47.6.20 случаи расторжения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя с согласия или предварительного уведомления комитета Профсоюза;

47.6.21 случаи досрочного (до истечения срока предупреждения) расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок;

47.6.22 порядок участия профсоюзного комитета
в заключении контрактов с работниками;

47.6.23 случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению сторон;

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

47.6.25 случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

47.6.26 случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

47.6.27 правовые гарантии деятельности профсоюзного комитета
и профсоюзного актива;

47.6.28 материальные условия для деятельности профсоюзного комитета, которые обеспечивает наниматель (предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.);

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

47.6.30 персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров;

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

47.6.32 случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

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

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

47.6.35 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;

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

47.6.37 порядок изменения существенных условий труда;

47.6.38  гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования;

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

47.6.40 порядок и условия заключения контрактов, основания расторжения контрактов с работниками;

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

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

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

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

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

47.6.46 развитие в учреждении института наставничества;

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

47.6.48 об одновременном вручении работнику предупреждения о заключении контракта и его проекта;

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

47.6.50 установление и изменение норм труда с участием профсоюзного комитета;

47.7 проводить разъяснительную работу в учреждении о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в коллективе работников.

48. 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 учреждения образования.

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза.

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

Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и членов, от имени которых они не заключались (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), если они выразят согласие на это в письменной форме.

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

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

50. 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.

|  |  |
| --- | --- |
| Директорсредней школы № 34 г. Витебска\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Н.Лапицкий  | Председатель первичной профсоюзной организации средней школы № 34 г. Витебска\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Крученкова |
| 28.05.2022 | 28.05.2022 |