Управление образования Кореличского райисполкома

Первичная организация

Белорусского профессионального союза работников образования и науки

государственного учреждения образования

«Cредняя школа г.п. Мир им.А.И. Сташевской»



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования**

**«Cредняя школа г.п. Мир им.А.И. Сташевской»**

**на 2022-2025 годы**

г. п. Мир

2022

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Средняя школа г.п.Мир им. А.И. Сташевской»», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников – членов профсоюза в лице председателя Профкома Бойко Аллы Александровны и Государственным учреждением образования «Средняя школа г.п.Мир им. А. И. Сташевской» (далее - Наниматель) в лице Шаплыко Татьяны Ильиничны (далее – Стороны) в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 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 (продлено на 2022-2024 годы), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022 – 2025 годы), Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2021 – 2024 годы, Соглашением между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

2. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2022-2025 годы.

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. Наниматель 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, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Соглашения между Кореличским районным исполнительным комитетом, союзом нанимателей и Кореличским районным объединением профсоюзов, Соглашения между Главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки обязательны для исполнения Сторонами Соглашения.

6. Действие коллективного договора распространяется на Нанимателя и работников – членов отраслевого 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, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Действия иных положений коллективного договора, улучшающих положения работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов отраслевого профсоюза.

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

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 Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения.

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

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

10. 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 один месяц.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Стороны обеспечивают возможность присутствия представителей другой Стороны на заседании своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, составляющих содержание Договора, а также обеспечивают друг друга необходимыми материалами и документами по этим и другим вопросам.

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

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

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

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

15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении коллективного договора рассматриваются на совместном заседании Профкома и Нанимателя.

16. Договор подписывается в пяти экземплярах и хранится у Нанимателя – 1 экземпляр, в Профкоме – 1 экземпляр, 1 экземпляр направляется в управление по труду, занятости и социальной защите Кореличского районного исполнительного комитета (для осуществления контроля за его исполнением), 1 экземпляр подписанного и зарегистрированного договора направляется в районный комитет профсоюза, 1 экземпляр вывешивается на стенд для ознакомления членов коллектива.

17. Настоящий Договор вступает в силу с \_ октября 2022 года и действует до заключения нового, 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.

18. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в управлении по труду, занятости и социальной защите Кореличского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

19. Стороны согласились регулярно освещать на сайте промежуточные, итоговые результаты выполнения Договора.

1. **ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

**20. Наниматель обязуется:**

20.1. **Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ и отпусков, должностные и рабочие инструкции и другие) по согласованию с Профсоюзным комитетом.** Оперативно доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

20.2. При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2 и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования.

20.3. 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.

20.4. Педагогическим работникам, которым устанавливается педагогическая нагрузка на ставку (учителям, педагогам дополнительного образования), имеющим нагрузку не более 1,25 ставки, предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее – методический день). Порядок использования методического дня определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

20.5. Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку (учителям, преподавателям, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования), по согласованию с Профкомом.

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

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

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

20.9. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором и согласовывается с профсоюзным комитетом.

20.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 26 числа – за первую половину текущего месяца и 11 числа - окончательный расчет за предыдущий месяц.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца.

Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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.

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

20.11. 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 Нанимателя.

20.12. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и социальной поддержки молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием, а также специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и (или) направленных на работу по распределению:

20.12.1. оказание материальной помощи при поступлении на работу – 2БВ, на обустройство – 4 БВ в качестве единовременной выплаты или частями в период сентябрь-май первого года работы (по согласованию с работником). Молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съемное жилье – 1 БВ ежемесячно (при предоставлении подтверждающих документов);

20.12.2. 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.;

20.12.3. 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;

20.12.4. установление единовременной выплаты в размере 10 БВ для лиц, отработавших в организации обязательный срок после обучения по целевому направлению, продолживших работать и заключивших контракт сроком не менее, чем на три года;

20.12.5. установление работникам дополнительных мер стимулирования, в том числе надбавок и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, других гарантий работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы.

20.13. 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.

20.14. Перечень должностей и профессий работников учреждения образования и конкретные размеры доплат за особые условия труда работникам учреждения регулируются Положением о размерах и порядке осуществления иных стимулирующих и компенсирующих выплат работникам, а руководителю учреждения образования–соответствующим Положением, разработанным Управлением образования Кореличского районного исполнительного комитета.

20.15. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

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

20.17. Обеспечивать в учреждении объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

20.18. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно приложению №11.

**21. Профком обязуется:**

21.1. Оперативно информировать и консультировать членов коллектива при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь о труде, их прав и обязанностей.

21.2. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, 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 Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

21.3. 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 Нанимателю.

21.4. Проводить совместно с Нанимателем конкурсы профессионального мастерства и другие.

21.5. Содействовать Нанимателю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

21.6. Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) с дополнениями и изменениями.

21.7. Поддерживать инициативы Центрального комитета профсоюза в части требований по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

21.8. Консультировать работников организации по вопросам нормирования и оплаты труда.

**22. Стороны пришли к соглашению:**

22.1. Установить в учреждении пятидневную учебную и шестидневную рабочую неделю с выходным днём воскресенье.

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

22.2. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом.

22.3.Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с соответствующим комитетом Профсоюза, его представителями.

22.4. Порядок, показатели, условия и размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они утверждаются Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом после их одобрения на собрании трудового коллектива учреждения или уполномоченным им профсоюзным органом и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения Нанимателя и профсоюзного комитета учреждения.

22.5.Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств, выделяемых на оказание материальной помощи, создать комиссию по данным вопросам, формируемым из равного количества представителей Нанимателя и профсоюзного комитета.

Состав комиссии определяется отдельным приказом.

22.6. Перечень должностей и профессий работников учреждения образования и конкретные размеры доплат за особые условия труда работникам регулируются Положением (Приложение №4), а руководителю учреждения образования – соответствующим Положением, разработанным управлением образования Кореличского райисполкома.

22.7. При решении вопросов материального стимулирования труда учитывается наличие у педагогического работника классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно - воспитательной работы и т.д.

22.8.Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказа Нанимателя, согласованных с профсоюзным комитетом.

22.9. Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в учреждении в доступных для ознакомления работников местах.

22.10. Материальное стимулирование труда руководителя учреждения осуществляется по согласованию с районным комитетом профсоюза в соответствии с Положениями, разработанными и утвержденными управлением образования по согласованию с районным комитетом Профсоюза, являющимися неотъемлемой частью Соглашения, заключенного между ними.

Установление надбавок производится на основе Положения, разработанного управлением образования по согласованию с районным комитетом профсоюза.

22.11. Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.), а также назначенных управлением образования на период вакансии производится на основании приказа по учреждению образования, согласованного с профсоюзным комитетом учреждения образования и управлением образования.

22.12. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи, являющимся приложением к коллективному договору учреждения, по заявлению руководителя, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения образования, с разрешения начальника управления образования Кореличского районного исполнительного комитета.

Материальная помощь руководителю в равных долях с остальными членами трудового коллектива оказывается без заявления руководителя согласно приказу начальника управления образования на основании Договора.

22.13. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании (Приложение №1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании трудового коллектива и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

22.14. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, определяются ежемесячно в соответствии с законодательством. Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с Положением о премировании.

Размер средств, направляемых на надбавки за высокие достижения в труде, сложность и за характер труда педагогическим работникам определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств доводится ГУ «Центр для обеспечения деятельности бюджетных и иных организаций Кореличского района» бухгалтерскими службами до сведения руководителя и профсоюзного комитета.

22.15. Устанавливать надбавки за характер труда работникам в соответствии с Положением (Приложение № 2).

22.16. Устанавливать надбавки за высокие достижения в труде работникам в соответствии с Положением (Приложение № 3).

22.17. Установить доплату за особые условия труда согласно Положению (Приложение № 4).

22.18. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением (Приложение №5).

22.19. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением (Приложение №6).

22.20. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам учреждения за счёт внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, в том числе в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, осуществляется по согласованию с Профкомом.

22.21. Размер средств, направляемых на стимулирование труда определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств доводится ГУ «Центр для обеспечения деятельности бюджетных и иных организаций Кореличского района» до сведения руководителя и профсоюзного комитета.

22.22. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниями другие обстоятельства) оплата трудапроизводится в размере 100% установленного оклада. В случае выполнения работниками в этот период другой работы оплата труда производится им в полном объеме.

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

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

22.24. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам, регулируется Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования.

Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам учреждения (работники культуры и др.) определяются законодательством.

Новая квалификационная категория устанавливается приказом руководителя со дня принятия аттестационной комиссии о ее присвоении.

22.25. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, выполнение обязанностей, не предусмотренных должностной (рабочей) инструкцией допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством: олимпиады, спортивные соревнования, районные мероприятия, конференции с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст.143 Трудового кодекса Республики Беларусь), с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставление другого дня отдыха в соответствии со ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

22.26. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим коллективным договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

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

22.27.Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного реагирования и исправления ситуации.

22.28. Не допускать использования средств, выделяемых на премирование и оказание материальной помощи, на укрепление материально-технической базы учреждения.

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

22.30. На период отсутствия учителей, учителей-дефектологов, педагогов дополнительного образования 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 Нанимателя.

22.31. Работа педагогов в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписанием работы объединений по интересам, спортивных секций, факультативных занятий, консультаций, приказом руководителя.

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

22.33. Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2***-***х 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 государственную награду.

Определить перечень профессий и должностей работников, которым рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания согласно Приложению № 10.

22.34. Определить перечень должностей служащих, профессий рабочих, которым по условиям труда нельзя установить перерыв для отдыха и питания с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места приема пищи согласно Приложению № 16.

22.35. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению №11.

Режим рабочего времени этой категории работников устанавливается графиками работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

22.36. Наниматель обязан учитывать нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по срочному договору на период отсутствия основного работника в связи с нахождением в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при оплате нагрузки и в каникулярный период.

22.37. Наниматели оплачивают нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по совместительству, и в каникулярный период при условии их фактической отработки.

22.38. Наниматель производит работникам доплату за работу в ночное время или в ночную смену при условии установления сменного режима работы, продолжительности смены не более 12 часов и факта отнесения смены к ночной (более 50% смены приходится на ночное время).

**3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,**

**РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**23. Наниматель обязуется:**

23.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, отпусков, расписание учебных, факультативных и других занятий, должностные, рабочие инструкции работников, графики работ (сменности) и другие по согласованию с Профкомом.

23.2. 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, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по охране труда, Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

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

23.3. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Нанимателем.

23.4. Своевременно информировать коллектив работников об изменениях в законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий организации, нормирования оплаты и охраны труда, социально-экономического положения работников отрасли.

23.5. Направлять Профкому проекты локальных правовых актов, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников для согласования.

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

23.7. Оперативно доводить до сведения работников изменения и дополнения, вносимые в нормативные, правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

23.8. При подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников учреждения образования, вопросы Договора, предоставлять возможность Профкому принимать участие в разработке проектов указанных актов.

23.9. Своевременно направлять в адрес Профкома приказы, инструктивные письма, касающиеся вопросов условий, организации, нормирования оплаты и охраны труда, социально-экономического положения работников отрасли.

**24. Профком обязуется:**

24.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в установленном законодательством порядке.

24.2. 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.

24.3. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

24.4. Обеспечить доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома.

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

**25. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

25.3. Установленные законодательством, отраслевым соглашением полномочия профкома предусматриваются в локальных правовых актах.

25.4. Проводить, не реже одного раза в год, совместное изучение соблюдения законодательства о труде и об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников, с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя.

Установить, что руководитель осуществляет беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, о выполнении Договора в форме проверок, мониторингов и иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

25.5. 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 специальности, квалификации или должности служащего (профессии рабочего), определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создать комиссию по трудовым спорам, формируемую из равного количества представителей Нанимателя и профкома ежегодно на календарный год.

25.6. 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 Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

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

лицам моложе восемнадцати лет;

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

работникам в связи с болезнью и необходимостью ухода за близкими родственниками;

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;

работникам, обучающимся в учреждениях среднего специального, высшего и последипломного образования в заочной форме 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;

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

25.8. Предоставлять работнику, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

25.9. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, профессиональное образование, 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.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в дневной, вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) Нанимателя, по договорам Нанимателя с работниками, а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в учреждении образования, предоставлять оплачиваемые отпуска, на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214-216 и 211 Трудового кодекса.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со статьей 2201 Трудового кодекса.

При отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора Нанимателя с работниками, обучающимся не в педагогических учебных заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

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

25.11. По письменному заявлению работника Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым и другим уважительным причинам, а также в индивидуальном порядке по согласованию сторон:

бракосочетания самого работника - 3 дня или его детей, внуков - 3 дня;

рождения ребенка (внуков) – 3 дня;

смерти члена семьи, близкого родственника (муж, родители, дети, родные брат, сестра) – 3 дня без учета дороги;

поступление на учебу;

первый учебный день детей или внуков-первоклассников (1 - 4 класс) – 1 день;

юбилейных дат – 1 день.

25.12. Предоставлять социальный отпуск более 30 дней для:

работы над диссертацией;

подготовки методических пособий и учебников;

прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

В иных случаях продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется в индивидуальном порядке по соглашению Сторон.

25.13. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме не зависимо от периода работ перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

25.14. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы деньв месяц без сохранения заработной платы.

25.15. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января текущего года, утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и доводится до сведения всех работников до начала отпускного периода.

25.16. Наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

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 компенсируется в денежной форме.

25.17. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день производится за счет средств от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день нанимателем производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

25.18. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), по договоренности между нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, согласно п. 4 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 имеющей категории по итогам аттестации.

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создать комиссию по трудовым спорам.

25.19. По письменной просьбе педагогического работника, по истечению отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3-х лет в период летних каникул Нанимателем может быть представлен ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 30 календарных дней, но не позднее нового учебного года (1 сентября).

25.20. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся учебных заведений, обучающихся по дневной форме обучения, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

Предоставлять отпуск данной категории работников на период сдачи экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах продолжительностью, указанной в ст. 216 Трудового кодекса в соответствии с документами из учреждения получения образования, с оплатой предусмотренной настоящим Договором.

1. **ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

**26. Наниматель обязуется:**

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

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

26.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждения образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с профсоюзным комитетом .

26.4. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, о полной или частичной приостановке работы, 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.

**27. Профком обязуется:**

27.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением, высвобождаемым работникам компенсаций.

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

**28. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

28.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового Кодекса, статьи 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах Республики Беларусь) в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

1. получившим трудовые увечья или получившим профзаболевание на производстве;

2. работникам, являющимися единственными кормильцами в семье;

3. семейным при наличии двух и более иждивенцев;

4. имеющим более длительный непрерывный стаж работы в учреждении образования;

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

6. совмещающим работу с обучением по востребованным для учреждения специальностям;

7. онкологическим больным.

28.3. В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора (контракта) в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом Нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику один рабочий день в неделю без сохранения заработной платы или за счет средств от приносящей доходы деятельности для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

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

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

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

28.6. 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.

28.7. В случае истечения 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 максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

28.8. 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, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

28.8. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно выполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушения трудовой и исполнительской дисциплины:

28.8.1. предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получение ими права на полную пенсию по возрасту;

28.8.2. пенсионного возраста, имеющим детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально-технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем до окончания обучения.

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

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

28.11. Установить, что с молодыми специалистами (рабочими) контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии установления надбавки или повышения тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

28.12. Аналогичный порядок заключения контрактов применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение (организацию).

28.13. Установить, что Наниматель и работник обязаны информировать друг друга за один месяц до истечения срока контракта о намерении продлить (не продлевать) контракт.

28.14. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацам 2,3,4,6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса:

с двумя работниками из одной семьи;

с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;

с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;

с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;

с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве»;

с работниками, имеющим детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье). К неполным относятся семьи:

женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;

вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;

одиноких граждан, усыновивших детей.

28.15. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительностью не менее 5 лет, с их согласия:

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

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

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

28.16. Заключение контрактов с работниками членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителей Профсоюза, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

28.17. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает трудовой договор, контракт при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

пенсионный возраст;

избрание на выборную должность;

состояния здоровья;

увольнения в порядке перевода;

переезда в другую местность;

уход за детьми в возрасте четырнадцати лет;

уход за больными (инвалидами) родственниками;

изменение семейного положения;

трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку (или на более высокую оплату труда), если работник работает на неполную ставку.

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.

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

28.19. Заключать с работниками учреждения образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

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

Наниматель обязан при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест работы.

28.21. Не привлекать работников учреждения образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

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

28.23. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом ч.2 статьи 128 Трудового кодекса Республики Беларусь.

1. **ОХРАНА ТРУДА**

**29. Наниматель обязуется:**

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

Осуществлять за счет сметы бюджетных расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителя учреждения образования, заместителей руководителя, в должностные обязанности которых входят вопросы охраны труда по соответствующим направлениям деятельности, и специалистов по охране труда (должностных лиц, на которых возложены обязанности специалиста по охране труда).

29.2. 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.

29.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 18).

Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда.

29.4. 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.

29.5. Оборудовать кабинет (или уголки) по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

29.6. 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 №12), оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации предусмотренных законодательством категорий работников (Приложение №15).

29.7. 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.

29.8. 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.

29.9. Вводить в штатное расписание должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства или возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

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

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

29.12. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда отраслевого профсоюза.

29.13. Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

В зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.

В случае финансовых затруднений организации наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Наниматель вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя за вред причиненный жизни и здоровью работников

29.14. Воздерживаться от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе Нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, Наниматель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка.

29.15. Обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотапливаемых помещениях перерывы для обогрева не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

29.16.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).

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

29.18. Обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в периодическом контроле за соблюдением законодательства по охране труда.

29.19. Предусматривать создание условий для обеспечения работников горячим питанием и удешевления его стоимости, назначать ответственных из числа администрации за обеспечение работников организации, учреждения горячим питанием.

29.20. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

29.21. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 20% оклада из средств, предусмотренных на надбавки за высокие достижения в труде по итогам месяца.

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

**30. Профком обязуется:**

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

30.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утверждать состав общественной комиссии по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

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

30.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсою***з***ами общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

30.5. Рассматривать вопрос состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал.

30.6. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда отраслевого профсоюза.

30.7. 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.

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

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

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

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

30.12. 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.

**31.Стороны пришли к соглашению:**

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

31.2. Выделять денежные средства на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

31.3. Постоянно осуществлять контроль за:

-обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 8);

-обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 9);

-обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблоков, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 13)

-созданием условий для питания работников через комнаты для приема пищи,

-оборудованием санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева работающих на открытом воздухе.

31.4. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

31.5. 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, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

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

31.7. Освобождать общественных инспекторов по охране труда от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

31.8. Поощрять за активную работу лучших общественных инспекторов по охране труда в размере 20% тарифной ставки (оклада), по итогам года в размере \_\_2-х\_\_\_ базовых величин.

31.9.Обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотапливаемых помещениях перерывы для обогрева в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

31.10.Назначать ответственных за электрохозяйство в строгом соответствии с Техническим кодексом установившейся практики (ТКП 181-2009) «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей» (ПТЭЭП), утв. пост. Министерства энергетики Республики Беларусь20.05.2009, из числа лиц электротехнического персонала с группой по электробезопасности не ниже ΙV. При отсутствии в штатном расписании учреждения, организации таких лиц заключать договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией.

31.11. В целях обучения работников, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по продвижению концепции «нулевого травматизма», по осуществлению деятельности общественных инспекторов по охране труда (созданию им необходимых условий и стимулов), их действенному и результативному взаимодействию со службами охраны труда, руководителем.

1. **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ**

**32. Наниматель обязуется:**

32.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления, санаторно-курортного лечения работников.

32.2. Предоставлять на безвозмездной основе помещение спортивного зала, спортивные площадки, стадион работникам учреждения образования для проведения физкультурно-оздоровительных занятий.

32.3. Выделять денежные средства на содержание и ремонт спортивных объектов.

**33. Профком обязуется:**

33.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников на базе организации УП «Белпрофсоюзкурорт».

33.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

33.3. Организовать в течение года проведение дней здоровья.

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

33.5. Вести учет ветеранов труда профсоюзной организации учреждения, их чествование и оказание необходимой помощи.

33.6. 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 Нанимателю.

33.7. Ежегодно анализировать итоги оздоровления и санаторно-курортного лечения членов профсоюза, их детей и информировать райком профсоюза.

**34. Стороны пришли к соглашению:**

34.1. Обеспечить возможность получения работниками горячего и диетического питания.

34.2. Наниматель создаёт 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 организации в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристических слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

34.3. Отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации для проведения культурно­массовых, 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 организации при их наличии.

34.4. Производить компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок в оздоровительные лагеря из средств, предусмотренных на оказание материальной помощи согласно Договора, из профсоюзного бюджета при наличии средств.

34.5. Вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

34.6. Наниматель учреждения образования производит доплату молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства ине обеспеченным жилыми помещениями,с целью возмещения затрат на съемное жилье, за счет экономии средств, предусмотренных на оплату труда.

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

34.8. Принимать меры по оздоровлению работников.

В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включать представителей Профсоюза.

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

**35. Наниматель обязуется:**

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

35.2. Производить ежемесячно доплату молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съемное жилье (Приложение №1).

35.3. Поощрять молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной жизни трудового коллектива в соответствии с положениями о материальном стимулировании (Приложения №1,№2).

35.4. Обеспечить организацию отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения, организации их медицинских осмотров.

**36. Профком обязуется:**

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

36.2. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства, вовлекать молодежь в члены профсоюза, обеспечивать представительство молодых профсоюзных активистов в профсоюзных органах всех уровней.

36.3. Проводить мероприятия, в том числе обучающие семинары, (слеты, форумы и т.п.) содействующие профессиональному росту, образованию и рационализаторству работающей молодежи.

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

**37. Стороны пришли к соглашению:**

37.1. Содействовать выделению дополнительных средств на выплаты социального характера 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 (оказание материальной помощи, в том числе на обустройство, наем и благоустройство жилья, установление доплат и надбавок и др.).

37.2. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Коллективным договором.

37.3. Содействовать 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.

37.4. Предоставлять дополнительные меры поддержки работающей молодежи с учетом характера их научной деятельности, оказывать материальную помощи на обустройство.

1. **ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

**38. Наниматель обязуется:**

38.1 Беспрепятственно представлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

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

38.3. Обеспечить материальные условия для деятельности профсоюзного комитета (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и д.т.) в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

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

**39. Профком обязуется:**

39.1. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам профсоюза из профбюджета в соответствии с утвержденными сметами.

39.2. Проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

**40. Стороны пришли к соглашению:**

40.1 Профсоюзные активисты - члены выборных профсоюзных органов освобождаются от основной деятельности для участия в работе съездов, конференций, пленумов и иных уставных мероприятий, а также краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

40.2. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18 сентября 2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза одновременно с выплатой заработной платы.

40.3. Устанавливать работникам, избранным:

председателями и казначеям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 30% и 10 %, а председателям первичных профсоюзных организаций, достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектив – в размере 50 процентов оклада по основной работе.

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

40.5. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы − с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работников, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты Профсоюза 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 коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде − с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, 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 соответствующего комитета Профсоюза.

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

40.6. Увольнение по инициативе Руководителя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации образования, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрены возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

40.7. Установить последнюю пятницу последнего месяца квартала как день председателя профсоюзного комитета, используемый для профсоюзной учебы в райкоме Профсоюза.

**8. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО** **ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА**

**41. Руководитель обязуется*:***

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

41.2. Знакомить под роспись с настоящим коллективным договором всех вновь принятых работников.

41.3. В процессе контроля за деятельностью учреждения образования анализировать ход выполнения Договора.

**42. Профком обязуется:**

42.1. Разъяснять работникам положения коллективного договора и вытекающие из него обязанности и права.

**43. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

43.3. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора могут быть полностью или частично депремированы, лишены надбавок, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания. Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллективы о принятых мерах в месячный срок.

43.4. Должностные лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для разработки проекта коллективного Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

43.5. За односторонний отказ Руководителя от ведения коллективных переговоров, невыполнение положений настоящего договора профсоюз имеет право направить представление в территориальное отделение Комитета по инспекции труда Республики Беларусь, которое вправе налагать штраф в размере от 5 до 10 минимальных заработных плат.

43.6. Довести текст настоящего Договора до коллектива работников, в недельный срок после подписания.

43.7. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Руководителем постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора. Анализировать коллективный договор учреждения образования, изменения и дополнения в нем на соответствие Соглашению между управлением образования Кореличского районного исполнительного комитета и Кореличской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

43.8. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

43.9. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее 2-х раз в год с составлением акта.

Руководитель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже 2-х раз в год.

Одобрен на собрании коллектива работников 03 октября 2022 г. (протокол № 15 от 03.10.2022).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Директор государственного  учреждения образования  «Средняя школа г.п. Мир  им. А. И. Сташевской» |  | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования  «Средняя школа г.п. Мир им. А. И. Сташевской» |
| Т.И. Шаплыко |  | А.А. Бойко |

На соответствие отраслевым

соглашениям проверено:

председатель районной организации Профсоюза

Л.П.Трофимчик