Зельвенская районная организация

Белорусского профессионального союза работников

образования и науки



Коллективный договор

Государственного учреждения образования

«Учебно-педагогический комплекс

Мижеричский детский сад-

базовая школа имени В.Ляха»

на 2019-2022 годы

аг.Мижеричи

2019

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.Настоящий коллективный договор (в дальнейшем «Договор») заключен между работниками государственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад-базовая школа имени В.Ляха» (далее - школа) от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем «Профком»), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя профкома Мартинчик Светланы Александровны и государственным учреждением образования «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад-базовая школа имени В.Ляха» в дальнейшем «Наниматель» в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – Руководитель) директора учреждения Бондаренко Светланы Алексеевны, именуемые в дальнейшем «Стороны».

2.Договор заключен в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2018 – 2021 годы, Соглашением между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашением между Зельвенским районным исполнительным комитетом, Зельвенским районным объединением нанимателей и Зельвенским районным объединением профсоюзов на 2018-2021 годы, Соглашением между отделом образования Зельвенского районного исполнительного комитета и Зельвенской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 - 2022 годы.

3.Наниматель признаёт Председателя ППО единственным полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах и при заключении Договора.

4.Договор является локальным нормативным правовым актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2019 - 2022 годы.

5. Договор распространяется на Нанимателя, работников – членов Белорусского профсоюза работников образования и науки, включая совместителей, временных работников и работающих по контракту.

6.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 главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашением между отделом образования Зельвенского районного исполнительного комитета и Зельвенской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки обязательны для исполнения Сторонами Договора.

Договор служит основой для коллективных переговоров и является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Нормы и гарантии Договора не могут быть ниже, чем Соглашения между отделом образования Зельвенского районного исполнительного комитета и Зельвенской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

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

Наниматель при принятии локальных нормативных актов, регулирующих трудовые, социально-экономические отношения работников, направляет проекты документов Председателю ППО для согласования или предложения для делегирования их представителей для разработки проектов документов.

Председатель ППО обязан рассмотреть данные документы в течение 5-ти рабочих дней и выписку из протокола собрания ППО представить Нанимателю.

7.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.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения собранием трудового коллектива учреждения образования.

Принятые изменения и (или) дополнения в Договор оформляются приложением 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.Персональный состав примирительной комиссии по трудовым спорам на случай возникновения коллективных трудовых споров:

- Бондаренко С.А., директор школы,

- СорокаЛ.С., заместитель директора по учебно- воспитательной работе,

- Мартинчик С.А., председатель ППО,

- Панасик Е.М., заместитель председателя ППО,

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 представителей Сторон.

12.Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более 3-х лет.

13.Коллективный договор подписывается в 3-х экземплярах и хранится у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., 1-экз. хранится в Зельвенском районном исполнительном комитете после регистрации.

Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании согласованного плана совместной работы школы и ППО.

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

15.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.

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.

16.Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей. По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на собрании трудового коллектива.

17.Наниматель представляет Договор для регистрации в управление по труду, занятости и социальной защите Зельвенского райисполкома в месячный срок после подписания его сторонами.

18.Стороны доводят текст Договора, изменения и (или) дополнения в него до работников школы для его реализации.

19.Стороны согласились освещать в средствах массовой информации, в том числе на сайте промежуточные, итоговые результаты выполнения Договора.

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

20. Наниматель обязуется:

20.1.Утверждать локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ и отпусков, должностные инструкции и другое) по согласованию с Председателем ППО;

20.2.При введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь о труде оперативно доводить их для сведения работников и применения в работе;

20.3.По мере необходимости проводить разъяснительную работу по вопросам нормирования и оплаты труда работников;

20.4.Направлять предложения и поддерживать инициативы Министерства образования по внесению в квалификационные характеристики педагогических работников изменения в части уточнения квалификационных требований к лицам для занятия должностей педагогических работников.

21. Председатель ППО обязуется:

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

21.2.Поддерживать инициативы Центрального комитета профсоюза, обкома профсоюза, райкома профсоюза в части требований по пересмотру тарифной ставки первого разряда с учетом изменения размера минимальнойзаработной платы.

21.3.Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам заработной платы, организации, условий и нормирования труда, а также о профсоюзах. О результатах информировать Нанимателя.

21.4.Разъяснять работникам школы содержание нормативных документов по вопросам нормирования и оплаты труда.

22. Стороны обязуются:

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

22.1.1. Поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников к уровню среднемесячной заработной платы работников в республике;

22.1.2. Повышения заработной платы работников, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

22.1.3. Установления надбавок педагогическим работникам, внедрения нормативного финансирования;

22.1.4. Восстановления продолжительности трудовых отпусков педагогических работников;

22.1.5. Увеличения нормативов выделения бюджетных средств на премирование, установление надбавок за наличие квалификационных категорий, а также за высокие профессиональные, творческие достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ, оказание материальной помощи;

22.1.6. Уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008 № 1490;

22.1.7. Снижения документооборота;

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

22.1.9. Внесения изменений в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника в размере 100% ставки (оклада).

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

23.1.Обеспечивать в школе объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

24.Стороны пришли к соглашению:

24.1. Установить в учреждении образования:

24.1.1. 6 - дневную школьную неделю для работников школы и 5-дневную рабочую неделю для работников дошкольного образования, включающую 5 - дневную учебную неделю и один день для проведения физкультурно-оздоровительных, спортивно-массовых мероприятий с единым выходным днем – воскресенье.

24.1.2.Для секретаря, инспектора по кадрам, лаборанта, бухгалтера, библиотекаря, главного бухгалтера, уборщика служебных помещений, заместителя директора по хозяйственной работе, оператора ЭВМ 5 -дневную рабочую неделю с выходными днями – суббота, воскресенье;

24.1.3.Для сторожа и гардеробщика – суммированный учет рабочего времени;

24.1.4.Для дворника 6 – дневная нормированная рабочая неделя (40) часов, без учета времени на обед, с нормированным рабочим днем: понедельник – пятница – 7 часов, суббота – 5 часов.

24.2.Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда), надбавок педагогическим работникам и оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с Председателем ППО.

24.3.Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, надбавок педагогическим работникам, оказания материальной помощи работникам, устанавливаются Договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в школе, утверждаются Нанимателем по согласованию с Председателем ППО после их одобрения на профсоюзном собрании учреждения и являются неотъемлемой частью Договора.

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения Нанимателя и Председателя ППО.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, создается комиссия по данным вопросам, формируемая из равного количества представителей Нанимателя и ППО.

При решении вопросов материального стимулирования труда учитывается наличие у педагогического работника руководства методическим объединением, наставничества, организационно - воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых Договором.

Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Председателем ППО.

Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в доступном для ознакомления работников месте.

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

24.4*.*Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно в соответствии с законодательством. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения Руководителя и Председателя ППО. Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с Договором и Положением о материальном стимулировании труда работников.

24.5.Устанавливать дополнительные меры стимулирования, в том числе повышение тарифной ставки (оклада) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, другие гарантии 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, если более длительный срок не предусмотрен Договором.

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

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

24.7.Выплату заработной платы производить регулярно 14 и 26 числа месяца в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

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

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

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

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

24.9.Установить сторожам – суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом – квартал *(Приложение 9)*

24.10.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.

24.11.Конкретные размеры повышения тарифной ставки (оклада) Руководителя устанавливаются отделом образования по согласованию с районным комитетом профсоюза.

24.12.Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни, в том числе к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, Договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа директора учреждения, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

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

24.13.За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных 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.

24.14.Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируется Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования). Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы образования (бухгалтер и др.) определяются законодательством.

24.15.Педагогическим работникам, которым устанавливается педагогическая нагрузка на ставку (учителям, педагогам дополнительного образования и др.), 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 коллективным договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка.

24.16.На период отсутствия повара, воспитателя, сторожа, уборщика служебных помещений, кухонного рабочего, водителя, на период 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 отработанное время на основании приказа директора учреждения *(Приложение10)*.

24.17.Наниматель и Председатель ППО постоянно анализируют уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

24.18.График отпусков в школе утверждается Нанимателем по согласованию с Председателем ППО не позднее 5 января текущего года.

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

На период отсутствия учителей, учителя-дефектолога, 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 руководителя учреждения образования.

24.20.Устанавливать в порядке, определенном Договором, дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при сокращении численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия.

24.21. Для отдельных категорий работников рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью свыше двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

24.22.Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивного и тренажёрного залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказом руководителя.

24.23.Работникам, работающим по совместительству, оплата производится за фактически отработанное время.

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

24.25. Наниматель оплачивают нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по совместительству, и в каникулярный период при условии ее фактической отработки.

Продолжительность отпусков определяется коллективными договорами организаций, а также в индивидуальном порядке по соглашению сторон (30 календарных дней и более).

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

Работникам, награжденным Грамотой Министерства образования Республики Беларусь, выплачивается единовременная денежная премия в размере не менее трех базовых величин; Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – не менее пяти базовых величин в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда коллективов учреждений и организаций.

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

Предварительное распределение объемов педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется до начала трудовых отпусков в летний период и доводится до сведения работников не менее чем за один месяц до начала учебного года.

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

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с профкомом.

**3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА*.***

25. Наниматель обязуется:

25.1.При подготовке локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников школы, Договор, предоставлять возможность Председателю ППО принимать участие в разработке проектов указанных актов.

25.2. Предоставлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для согласования с Председателем ППО) проекты локальных нормативных правовых актов, вносимых Нанимателем в отдел образования, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников и воспитанников.

При подготовке проектов локальных нормативных правовых актов учитывать положения Договора.

26. Председатель ППО обязуется:

26.1.Оказывать помощь Нанимателю в обучении кадров по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных нормативных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

26.2.Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда. При необходимости информировать Нанимателя об итогах проверок. Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, охране труда совместно с Департаментом государственной инспекции труда.

26.3.Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.

В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

26.4.Принимать участие в экспертизе проектов законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, приказов, инструктивных писем Министерства по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1.Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников, принимаются Нанимателем (уполномоченными должностными лицами нанимателя) по согласованию с Председателем ППО.

27.2.Обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, касающихся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников.

27.3.Обеспечивать доведение оперативной информации о принимаемых мерах по улучшению социально-экономического положения организаций системы образования.

27.4.Не реже одного раза в год проводить совместные проверки, мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на собрании трудового коллектива.

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

27.5.Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объёма педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Председателем ППО.

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

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создается комиссия по трудовым спорам.

27.6.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, и в установленные им сроки.

27.7.Работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования, профессионально – технического образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования в 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 школе, 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 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.

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

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

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

27.11.По письменному заявлению работника Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

- работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;

- необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

- смерть члена семьи, близкого родственника;

- бракосочетания самого работника, его детей, внуков;

- рождение детей, внуков;

- первый и последний учебный день детей или внуков (1, 11 кл.) ;

- юбилейные дни рождения (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 и т.д.).

Продолжительность отпусков определяется Договором, а также в индивидуальном порядке по соглашению сторон (30 календарных дней и более).

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

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в Договоре с указанием источников финансирования (от приносящей доходы деятельности).

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

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

27.14.Порядок применения поощрений определяется в Договоре.

Поощрение работников вышестоящими органами производится на основании представления Нанимателя и Председателя ППО.

Работникам, награжденным Грамотой Министерства образования Республики Беларусь, выплачивается единовременная денежная премия в размере не менее трех базовых величин; Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – не менее пяти базовых величин в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда работников.

27.15.Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются Договором, отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме, если иное не предусмотрено Договором.

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

27.17.Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяются приказом Нанимателя по согласованию с Председателем ППО. 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, предусмотренных частью первой настоящего пункта производится за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

27.18.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, на условиях, предусмотренных в Договоре.

**4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.**

28.Наниматель обязуется:

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

28.2.Уведомлять Председателя ППО не позднее чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы подчиненных, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

29.Председатель ППО обязуется:

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

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

29.3.Оказывать материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу до 2 базовых величин из средств профсоюзного бюджета.

30.Стороны обязуются добиваться:

30.1.Выделения бюджетных средств для повышения тарифных ставок (окладов) работников, не менее чем на 30 % и предоставления дополнительного поощрительного отпуска, не менее трех календарных дней, при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

30.2.Выделения необходимых средств для обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

31.Стороны пришли к соглашению:

31.1.Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5) производится с предварительного согласия Председателя ППО; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Председателя ППО.

31.2.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, ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах) работникам, в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

-получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

-разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

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

-имеющим более длительный непрерывный стаж работы в данном учреждении;

-членам комиссий по трудовым спорам;

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

- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы Министерства специальностям.

31.3.Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 44, 1-3 статьи 47 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 пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);

с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

с работниками, имеющими 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.

31.4.Перевод учреждения на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с Председателем ППО.

31.5.В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы или за счет средств от приносящей доходы деятельностидля решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей в случаях, установленных законодательством, Договором.

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

31.6.Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в школу при появлении вакансий.

31.7.Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утверждённым постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

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

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

31.9.Установить, что в случаях 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 (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

31.10.Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, 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.

31.11.Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия:

- предпенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту;

- пенсионного возраста, имеющими 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.

31.12.Установить, что заключение контрактов с работниками членами ППО при участии председателя ППО, на условиях, предусмотренных Договором.

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

31.14.Продлевать контракты с работниками, не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта.

31.15.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 повышения тарифной ставки (оклада) не менее чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

Аналогичный порядок заключения договоров применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение.

31.16. Установить, что контракты с одинокими матерями (к одиноким матерям относятся: женщины, не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери, вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, воспитывающих несовершеннолетних детей), отцами, воспитывающими детей без матери, опекунами, попечителями, разведенными**,** имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта,с их согласия заключаются на максимальный срок.

31.17.Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

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

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

31.20.Заключать (продлевать) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

31.21.Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

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

31.23.Заключать с работниками при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

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

- состояние здоровья;

- назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

- избрание на выборную должность;

- переезд в другую местность;

- уход за больными (инвалидами) родственниками;

- уход за детьми в возрасте до 14 лет;

- изменение семейного положения;

- трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда;

- пенсионный возраст;

-перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования;

- другие случаи.

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

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

31.27.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.

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

**5. ОХРАНА ТРУДА.**

32. Наниматель обязуется:

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

32.2.Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (*Приложение 14* ).

32.3.Ежегодно подводить итоги работы по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Председателя ППО.

32.4.Своевременно информировать Председателя ППО о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях на производстве с целью обеспечения участия в расследовании данных случаев.

33. Председатель ППО обязуется:

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

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

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

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

33.5.Не реже одного раза в год с участием администрации школы анализировать состояние производственного травматизма в отрасли, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу во вредных и особых условиях труда.

33.6.Обеспечить выполнение Плана мероприятий 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.

33.7.Обеспечить участие школы в районном этапе смотра-конкурса на лучшее проведение профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства по охране труда.

34**.**Стороны пришли к соглашению:

34.1.Осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

34.2.Совместными усилиями проводить обучение и проверку знаний работников по вопросам охраны труда.

34.3.Постоянно осуществлять контроль за:

34.3.1.Предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда;

34.3.2.Выдачей работникам средств индивидуальной защиты *(Приложение 7);*

34.3.3.Обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами *(Приложение 6)*;

34.3.4.Созданием условий для питания работников через комнату для приема пищи.

34.4.Обеспечить обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в организациях системы образования в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

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

34.6.Нанимателям:

34.6.1.Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации предусмотренных законодательством категорий работников *(Приложения 5, 8).*

34.6.2. 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;

34.6.3.Предусматривать в смете расходов учреждения средства на реализацию мероприятий по охране труда;

34.6.4.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.

Выплачивать из средств Нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания составляет три и более месяцев, рекомендовать выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты производятся за счет внебюджетных средств.

В случае установления обоюдной вины Нанимателя и работника, 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;

34.6.6.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 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса, Наниматель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка;

34.6.7.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;

34.6.8.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;

34.6.9. Назначить ответственных за электрохозяйство в строгом соответствии с Техническим кодексом установившейся практики (ТКП 181-2009) «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей (ПТЭЭП), утверждённым постановлением Министерства энергетики Республики Беларусь 20.05.2009г., из числа лиц электротехнического персонала, имеющих группу по электробезопасности не ниже 4. Заключать договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией».

34.6.10.Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

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

34.6.12.Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 10 % от тарифной ставки (оклада);

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

34.6.14.Работники школы обязаны 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.

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

35.Наниматель обязуется:

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

36.Председатель ППО обязуется:

36.1.Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников и информировать нанимателя.

36.2.Ежегодно анализировать итоги оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, их детей и информировать Нанимателя.

36.3.Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов отраслевого профсоюза и их детей.

37.Стороны обязуются добиваться:

37.1.Улучшения жилищных условий работников, состоящих на учете по месту работы;

37.2.Выделения построенного в агрогародках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах.

38.Стороны пришли к соглашению:

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

38.2.Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и Председателя ППО в соответствии с законодательством. Список лиц, которым предоставляется жилье, доводится до сведения коллектива работников.

38.3.Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников школы.

38.4.Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на содержание учреждения, выплаты социального характера работникам (компенсация стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, дополнительные меры материального стимулирования труда, установленные Декретом № 29, выплаты молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств от приносящей доходы деятельности организации и др.).

38.5.Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников организаций системы образования в республиканских отраслевых, областных межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

38.6.Наниматели в соответствии с Договором создают для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводят мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников организаций системы образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

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

38.8.Проводить поощрение ответственных за организацию спортивно-массовой работы с работниками в размере не менее 15 % от тарифной ставки (оклада) по основному месту работы, за ведение здорового образа жизни – в размере одной базовой величины один раз в полугодие.

38.9.Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на отраслевом и региональном уровнях, при наличии средств финансировать проведение их мероприятий, приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в проводимых в соответствующих организациях системы образования и организационных структурах отраслевого профсоюза воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

38.10.Вести учет ветеранов труда школы и ППО, оказания им необходимой помощи.

38.11.Установление над ветеранами школы шефской помощи.

38.12. Установить дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов школы, оказывать помощь ветеранам по улучшению условий безопасного проживания (установка автономных пожарных извещателей, ремонт печей и электропроводки).

38.13.Принимать меры по оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

39. Наниматель обязуется:

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

39.2.Рассматривать по представлению Председателя ППО обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

40. Председатель ППО обязуется:

40.1.Проводить обучение работников по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Договора.

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

41.Стороны пришли к соглашению:

41.1.Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации.

41.2.Директор школы обеспечивает предоставление Председателю ППО для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

41.3.Предоставлять Председателю ППО, не освобожденному от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства и ЦК отраслевого профсоюза, отдела образования и райкома, обкома профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных Договором, и свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

В отдельных случаях расходы по направлению Председателя ППО для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, предоставляется прежняя или равноценная работа после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе.

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

41.5.Предоставлять возможность Председателю ППО осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

41.6. Совместно решать вопросы поощрения наградами Министерства образования профсоюзных активистов и работников. При поощрении профсоюзных активистов наградами Министерства учитывать наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза. Согласовывать поощрение профсоюзных работников наградами Министерства.

41.7.Устанавливать за счет средств Нанимателя ежемесячную премию неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в размере не менее 30% тарифной ставки (оклада) по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов трудового коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе, за защиту прав и законных интересов членов профсоюза.

41.8.Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 года № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

41.9.Установить, что предоставление ППО всех форм собственности учреждения, помещений, транспортных средств, средств связи и создание других условий осуществляются 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».

41.10.Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы Министерства и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным пунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления Председателя ППО.

41.11.Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), 3,4,5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городской, областной, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

41.12.Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы образования.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

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

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

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

41.15.Установить последнюю пятницу последнего месяца квартала как день Председателя ППО, используемый для профсоюзной учебы в райкоме профсоюза.

**8. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ*.***

42.Стороны пришли к соглашению:

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

42.2.Изменение подчиненности и отчуждение имущества, закрепленного за школой, допускается с уведомлением соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

43. Председатель ППО обязуется:

43.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников – членов профсоюза.

43.2.Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллектива работников при изменении формы собственности.

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

**9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА 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 и Председатель ППО обязуютсяв процессе осуществления контроля за деятельностью школы анализировать ход выполнения Договора.

46.Стороны пришли к соглашению:

46.1.Ход выполнения Договора рассматривать на собрании трудового коллектива.

46.2.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.

46.3.Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

46.4.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.

Директор школы и председатель ППО отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже 2-х раз в год.

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

47.Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее 2-х раз в год с составлением акта. Директор школы и Председатель ППО отчитываются в выполнении Договора на собрании коллектива работников не реже 2-х раз в год.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А. Бондаренко | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Мартинчик |