

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ «МИЖЕВИЧСКАЯ СРЕДНЯЯ
ШКОЛА СЛОНИМСКОГО РАЙОНА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019-2022 годы

аг. Мижевичи

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками ГУО «Мижевичская средняя школа Слонимского района» от имени, которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ГУО «Мижевичская средняя школа Слонимского района» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников-членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профкома ППО Адамчик Елена Александровна и ГУО «Мижевичская средняя школа Слонимского района» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – Руководитель) Аниськевич Аннета Васильевны, директора.

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

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

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

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, областных Соглашений между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, управлением образования Слонимского районного исполнительного комитета и Слонимской районной организацией Белорусского профсоюза работников образования и науки на обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее - Стороны).

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

Действие коллективного 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.

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Руководителя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения.

8. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

9. 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 заключении нового Договора на следующий период направляются одной стороной из Сторон не позднее чем за два месяца до истечения срока действия Договора.

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

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.

11. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

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

13. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и хранится у Руководителя - 1 экз., в Профкоме - 1 экз., 1 экз. - направляется в отдел по труду СРИК для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников, 1 экз. направляется в Слонимскую районную организацию Белорусского профсоюза работников образования и науки (далее - райком профсоюза) для осуществления контроля за его исполнением.

14. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет.

15. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также вносимые в него изменения и (или) дополнения, в месячный срок в отделе по труду Слонимского районного исполнительного комитета.

16. Стороны согласились регулярно освещать на сайте учреждения результаты выполнения настоящего Договора.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Руководитель обязуется:

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

16.2. Обеспечить своевременную выплату заработной платы и отпускных работникам в полном объеме.

Выплату заработной платы производить не реже 2-х раз в месяц (ст. 73 Трудового кодекса Республики Беларусь, далее – Трудовой кодекс) согласно графику, (25 – заработная плата за первую половину месяца, 12 – окончательный расчет за предыдущий месяц) утвержденному управлением образования г. Слонима (далее – управление образования).

В исключительных случаях внеплановый аванс в счет зарплаты выплачивать по заявлению работника и с согласия Руководителя или уполномоченного должностного лица.

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

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

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

Выдавать каждому работнику расчётный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

16.3. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от Нанимателя, производится не позднее дня увольнения.

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

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

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

16.6. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, совмещающим работу с обучением, работникам из неполных семей режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом ч. 2 статьи 128 Трудового кодекса.

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

Нагрузка менее чем на ставку устанавливается с письменного согласия

работника, кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

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

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

16.9. Установить работникам суммированный учет рабочего времени согласно (приложение № 11).

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

16.10. 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, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств бюджета.

17. Профком обязуется:

17.1. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением педагогической нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

17.2. Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также экономию средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах проверок информировать Руководителя, вносить предложения по устранению недостатков.

17.3. Совместно с Руководителем проводить конкурсы профессионального мастерства и другие.

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

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

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

18. Стороны пришли к соглашению:

18.1. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, решаются комиссией по распределению средств материального стимулирования и согласовываются с Профкомом.

Данная комиссия формируется из равного количества представителей Нанимателя и профсоюзного комитета (далее – паритетная комиссия).

Премирование работников учреждения, установление надбавок к их окладам (ставкам заработной платы), оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с положениями, предусматривающими показатели, условия и размеры. Эти положения являются неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложения №№ 1,2,3, 4).

При решении вопросов материального стимулирования труда учитывается наличие у педагогического работника руководства методическим объединением, наставничества и др.

Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов Руководителя, согласованных с Профкомом.

Приказы руководителя или протоколы комиссии по распределению стимулирующих средств с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в учреждении (*учительская*).

18.2. Премирование Руководителя учреждения, подчиненного управлению образования и установление надбавок к его окладу осуществлять из средств учреждения на основании положения, разработанного управлением образования г. Слонима и райкомом отраслевого профсоюза (Приложение № 1 к районному соглашению).

Руководитель учреждения, имеющий педагогическую нагрузку, дополнительно премируется за эту работу на общих основаниях согласно Положению о премировании работников учреждения.

Материальная помощь Руководителю оказывается на общих основаниях в соответствии с Положением об оказании материальной помощи предусмотренным настоящим Договором на основании приказа Руководителя, согласованного с райкомом профсоюза.

18.3. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых настоящим договором, дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам учреждения образования из внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, в том числе в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется на основании Положения о внебюджетной деятельности учреждения по согласованию с профкомом.

18.4. Установить, что при отсутствии или недостаточности бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при применении контрактной формы найма 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» вышеуказанные меры устанавливаются из внебюджетных средств.

18.5. Осуществлять ежемесячно расчет экономии средств, предусмотренных на оплату труда в соответствии с «Инструкцией о порядке

расчета планового фонда заработной платы работников учреждений образования и экономии средств, предусмотренных на оплату труда”, утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь 23.03.2016 № 16. Информацию о наличии и размере сэкономленных средств доводить до сведения Руководителя и Профкома. Сэкономленные средства направлять на премирование работников в соответствии с законодательством и Положением о премировании.

18.6. Минимальный уровень премии устанавливается в процентах к тарифному окладу (ставке) заработной платы с учетом повышений, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение должностей увеличенный объем работы, за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в размере 20%.

18.7. Бухгалтерии осуществлять выплату премий, надбавок и материальной помощи только при наличии на приказах наряду с подписью Руководителя согласования Профкома.

18.8. Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования:

- педагогам учреждения образования, другим специалистам и служащим, добросовестно выполняющим работу (руководителям методических объединений, ведущим опытно-экспериментальную работу, председателю профкома, членам профсоюзного комитета, общественным инспекторам по охране труда);

- из премиального фонда ежемесячные вознаграждения в размере 2 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 Республики Беларусь.

18.9. Поощрение работников вышестоящими органами производится на основании представления Руководителя и Профкома.

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 премировании.

18.10. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена занятий, отсутствие воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, сельхозработы, закрытие учреждения на ремонт или на летний период и другие обстоятельства), оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада) в соответствии с трудовым договором.

В случае производственной необходимости (устранение предписаний контролирующих и надзорных служб: ремонт пищеблока, замена технологического оборудования в учреждении образования и др.) Руководитель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу по другой профессии, специальности, квалификации, должности, а также на работу к другому нанимателю с оплатой в соответствии со ст. 33 Трудового кодекса.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработная плата им выплачивается в полном объеме.

Руководитель обязан принимать меры по обеспечению работников работой в соответствии с их должностными обязанностями.

18.11. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ, гибкие графики для отдельных категорий работников, расписания занятий и другие локальные нормативные правовые акты утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом (для руководителей – управлением образования по согласованию с райкомом профсоюза).

18.12. Доплаты рабочим, служащим, специалистам, главным специалистам, руководителям структурных подразделений, отделов, служб и их заместителям за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить в размере до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ.

18.13. Замену временно отсутствующих работников производить в пределах штатной численности, рассчитанной с учетом коэффициентов планируемых невыходов, заключая отдельный трудовой договор с осуществляющими такую замену, а также путем привлечения временных работников в соответствии с главой 23 Трудового Кодекса.

На период отсутствия педагогов производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа Руководителя учреждения образования.

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

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

18.15. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируются Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования. Специалистам, вновь принятым в организации системы Министерства, учитывается стаж работы на аналогичных должностях в иных организациях.

Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы Министерства (педагогические работники) определяются законодательством.

18.16. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, сверх нормы рабочего времени, в том числе к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, настоящим договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа Руководителя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

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

Свободный от работы день с сохранением среднего заработка предоставляется работнику на основании его письменного заявления, приказа руководителя и отражается в таблице учета рабочего времени буквенным кодом – СД.

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

18.18. 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).

18.19. Установление Руководителем работнику рабочего дня с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов производится по согласованию с Профкомом.

18.20. Устанавливать дополнительные меры стимулирования работникам из числа выпускников учреждений высшего и среднего образования с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы.

3.ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

19. Наниматель обязуется:

19.1. Утверждать локальные нормативные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ и трудовых отпусков

работников, расписание занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, о выделении материальной помощи) и другие по согласованию с Профкомом.

19.2. Доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по вопросам условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли в течение 2-х дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

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

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

19.4. Приглашать председателя Профкома на все совещания и мероприятия, проводимые Руководителем.

19.5. Направлять Профкому проекты документов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников организации для согласования и ознакомления.

20. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

20.6. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых

Руководителем.

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе по вопросам аттестации педагогических и иных работников, в учреждении с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя.

Руководитель осуществляет беспрепятственный допуск в учреждение представителей отраслевого профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, профсоюзах, за выполнением коллективного договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу (мониторингу), в иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

21.2. Изменение существенных условий труда (система оплаты труда, уменьшение размеров оплаты труда, изменение гарантий, режим рабочего времени, разряд, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, распределение объема педагогической нагрузки и др.) в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами осуществляется Руководителем по согласованию с Профкомом.

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

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 35 Трудового кодекса.

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

21.4. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров признать необходимым создание в учреждении комиссии по трудовым спорам.

21.5. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования, профессионально – технического образования, учреждениях образования, 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 учреждениях образования, предоставлять оплачиваемые отпуска для сдачи сессий и экзаменов в соответствии со статьями 214 - 216 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих

образовательные программы профессиональной переподготовки, повышение квалификации, и дополнительного образования взрослых предоставлять гарантии в соответствии со ст. 220¹ Трудового кодекса. Руководитель обеспечивает возможность получения данного вида образования путем предоставления социального отпуска с сохранением заработной платы на период обучения из экономии средств, предусмотренных на оплату труда.

При отсутствии договора с работником, направления (заявки) Нанимателя, и работникам, обучающимся не в педагогических учебных заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования Руководитель предоставляет социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной ст. 216 Трудового кодекса.

При получении второго образования в педагогических учебных заведениях или по специальности на вечерней и заочной формах обучения в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства (за исключением обучения по направлению руководителя) предоставлять социальные отпуска для сдачи сессий и экзаменов в соответствии со справкой-вызовом. Оплата отпусков данной категории осуществляется по согласованию с Руководителем.

21.6. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время:

- работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - в период этого отпуска;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
- супругам, работающим в одной организации, по их заявлению - одновременно;
- ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на ЧАЭС;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;
- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС 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, первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС;

Не допускается разделение трудового отпуска работника без его согласия.

21.7. Очередность предоставления трудовых отпусков определяется графиком, утвержденным Руководителем учреждения по согласованию с Профкомом не позднее 1 апреля текущего года.

21.8. По согласованию между Руководителем и работником трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть трудового отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

21.9. 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 – социальный отпуск без сохранения заработной платы.

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

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

21.12. Руководитель вправе отозвать работника из трудового отпуска в исключительных случаях:

21.12.1. Предотвращения производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

21.12.2. Предотвращения несчастных случаев;

21.12.3. Устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

Неиспользованная, в связи с этим, часть трудового 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, при наличии финансовых средств.

21.13. По письменной просьбе работника Руководитель предоставляет ему социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым и другим уважительным причинам. На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа.

По письменной просьбе работника Руководитель предоставляет ему социальный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях и указанной продолжительности:

- смерть члена семьи работника либо близкого родственника (родители, супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки) - 3 календарных дня без учета времени проезда к месту похорон;
- бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 3 календарных дня;
- рождение детей, внуков - 1 календарный день;
- необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - 21 календарный день;
- необходимость ухода за больным членом семьи (родители, супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки) на основании заключения

медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение - 30 календарных дней;

- первый учебный день детей – 1 календарный день;
- юбилейная дата (50, 55, 60 и 65 лет) – 1 календарный день.

Продолжительность социального отпуска без сохранения заработной платы определяется 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 работы перед социальным отпуском по беременности и родам и (или) после него, социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

21.15. Включать в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, время нахождения работника в социальном отпуске без сохранения заработной платы по основаниям, предусмотренным в п.п. 21.5., 21.13., 21.14. Договора (в соответствии с п. 4 ст. 164 Трудового кодекса).

21.16. В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» в целях стимулирования труда, творческой активности, повышения инициативы и ответственности за результаты труда устанавливать дополнительные поощрительные отпуска и повышение тарифных ставок (окладов) к контрактам работников в соответствии с Приложением № 6.

21.17. Предоставлять трудовой отпуск работникам за первый рабочий год до истечения шести месяцев по согласованию с Руководителем.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

22. Руководитель обязуется:

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

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

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

При реорганизации, смене собственника имущества, правопреемник сохраняет рабочие места беременным женщинам, одиноким матерям (отцам)

с ребенком в возрасте до 16-ти лет или ребенком-инвалидом до 18-ти лет при наличии вакансий у правопреемника с согласия работника.

23. Профком обязуется:

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

23.2. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42, по пункту 3 статьи 47 ТК, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет № 5) производится с предварительного согласия Профкома; по пункту 1 статьи 47 ТК с предварительного согласия горкома профсоюза; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29 (далее Декрет – № 29) после предварительного, не позднее, чем за две недели письменного, уведомления Профкома.

24.2. 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 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.

24.3. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в следующем порядке работникам:

- получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;
- избранным в состав профсоюзных органов;
- имеющим длительный стаж непрерывной работы в учреждении более 15 лет;
- являющимся единственными кормильцами в семье при наличии двух и более иждивенцев;
- членам комиссий по трудовым спорам;
- разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;
- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям;
- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту).

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

- заполнение вакансий;
- увольнение совместителей.

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

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

24.6. Предоставлять преимущественное право педагогическим и иным работникам учреждения, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, возвращаться в учреждение при появлении вакансий.

24.7. 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, утвержденным Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Руководителем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора.

24.8. Установить, что в случаях истечения срока трудового договора (контракта) в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет, Наниматель обязан с согласия работника продлить срок трудового договора (контракта) до достижения ребенком возраста трех лет.

24.9. 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 им возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

24.10. 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), отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, многодетными родителями и при условии отсутствия нарушений трудовой дисциплины, с их согласия заключаются на максимальный срок.

24.11. 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, 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.

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

24.13. Установить, что обсуждение, заключение, продление контрактов с работниками организации происходит на заседании паритетной комиссии организации, созданной из равного количества представителей Нанимателя и Профкома.

Заключение контрактов с работниками, членами отраслевого профсоюза, производится по согласованию с Профкомом.

24.14. Руководитель обязуется предусматривать дату окончания срока действия контрактов (заключать (продлевать) контракты) с педагогическими работниками, как правило, до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков полной продолжительности.

24.15. 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) - 10 лет и более, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

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

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

24.17. 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) и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска.

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

Молодым специалистам обеспечивается нагрузка не менее ставки. По письменному заявлению молодого специалиста ставка может быть

уменьшена.

24.18. Руководитель имеет право перевести работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Руководитель имеет право заключать с работниками, с их согласия, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии денежных средств, необходимых для включения в контракты работников дополнительных мер стимулирования труда, установленных подпунктом 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

24.19. Руководитель по просьбе работника, не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

24.20. Установить, что Руководитель и работник обязаны предупреждать друг друга не менее, чем за один месяц до окончания срока контракта о намерении продолжить или прекратить трудовые отношения.

24.21. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) может быть досрочно прекращен по соглашению сторон трудового договора.

24.22. Установить, что Руководитель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления, расторгает трудовой договор (в случаях, предусмотренных в подпунктах 24.24.1. и 24.24.2. - в срок, указанный в заявлении работника), (контракт) при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

24.22.1. состояние здоровья;

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

24.22.3. избрание на выборную должность;

24.22.4. переезд в другую местность;

24.22.5. зачисление в учебное заведение на дневное отделение;

24.22.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.22.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.22.8. изменение семейного положения;

24.22.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку (нагрузку), если работник работает на неполную ставку (нагрузку), или с более высоким уровнем оплаты труда;

24.22.10. 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;

24.23.11. трудоустройство на руководящую (по сравнению с занимаемой)

должность в организациях сферы образования.

Доказательства, подтверждающие уважительность причин расторжения трудового договора (контракта) предоставляются работником.

24.24. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся учреждений образования, обучающихся на дневных отделениях, на общих основаниях.

Предоставлять отпуск данной категории работников на период сдачи экзаменационной сессии, в соответствии с документами из учреждения получения образования продолжительностью, указанной в ст.216 ТК РБ и на условиях, предусмотренных коллективным договором.

24.25. Не допускать привлечения работников без их согласия к работе, не предусмотренной должностными инструкциями и правилами внутреннего трудового распорядка.

24.26. 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

25. Руководитель обязуется:

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

25.2. Выделять в необходимых объемах финансовые средства на охрану труда, профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 5).

В плане мероприятий по ОТ отдельным разделом выделять «Обустройство рабочего места педагога», где предусматривать оборудование и оснащение методического кабинета, комнаты психологической разгрузки и др.

25.3. Своевременно и качественно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, паспортизацию санитарно-технического состояния условий и охраны труда. По результатам аттестации разрабатывать и осуществлять мероприятия по улучшению условий труда, предоставлять компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда.

25.4. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

25.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных

предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров на профессиональный допуск с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации, предусмотренных законодательством категорий работников (Приложение № 8).

25.6. Создать комиссию по охране труда в соответствии со ст. 18 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

25.7. Организовать уголок по охране труда.

25.8. Своевременно проводить пересмотр, корректировку и утверждение локальных нормативных документов по охране труда с учётом изменений и дополнений, внесённых в законодательные акты Республики Беларусь, отраслевые нормативные документы по охране труда.

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

25.10. К началу учебного года приводить помещения учреждения образования в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда работников и организации образовательного процесса.

25.11. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

25.12. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, принимать меры по совершенствованию этой работы. Не реже одного раза в год подводить итоги работы учреждения по улучшению условий и охраны труда, профилактики производственного травматизма.

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

25.13. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

25.14. Незамедлительно информировать отдел образования о несчастных случаях на производстве с тяжёлым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях с целью проведения расследования несчастного случая в соответствии с законодательством.

25.15. 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, с учетом обстоятельств произошедшего.

В случае финансовых затруднений учреждения 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.

Руководитель 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.

25.16. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость - главные факторы экономической безопасности государства».

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

25.18. Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

26. Профком обязуется:

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

Требовать устранения нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работающих, а в случае непосредственной угрозы для жизни и здоровья – приостановления выполнения работ, эксплуатации помещений, кабинетов, оборудования до устранения нарушений. Выдавать обязательные для рассмотрения рекомендации по устранению выявленных нарушений.

26.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утверждать составы общественных комиссий по охране труда, координировать их деятельность, проводить обучение профактива по вопросам охраны труда.

26.3. Принимать участие в городском смотре-конкурсе на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

26.4. Периодически (один раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации.

26.5. При групповом несчастном случае, а также с тяжёлым и смертельным исходом, требующем проведения специального расследования, незамедлительно извещать городской комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании главного технического инспектора труда областного комитета профсоюза.

26.6. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению.

Оказывать семье погибшего на производстве работника - члена профсоюза - помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере до 15 базовых величин из профсоюзного бюджета при наличии средств.

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

26.8. Оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

26.9. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

26.10. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы № 3.

26.11. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и

дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 420.

27. Стороны пришли к соглашению:

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

Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3.

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- своевременным прохождением работниками обязательных предварительных, периодических, внеочередных и нарколологических медицинских осмотров (Приложение № 8);

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 6);

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

- созданием условий для питания работников через пищеблок учреждения;

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

- обеспечением кабинетов, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 10)

27.4. Оказывать единовременную материальную помощь в случаях и размерах, предусмотренных пунктами 25.16 и 26.6.

27.5. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

27.6. В качестве материального стимулирования деятельности общественного инспектора установить ежемесячную надбавку в размере 10%.

27.7. Включать в положение о премировании работников показатели для их стимулирования за соблюдение требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины в соответствии с их личным вкладом в результаты работы по обеспечению охраны труда.

27.8. Включать в правила внутреннего трудового распорядка либо трудовой договор (контракт) обязательство работника оказывать содействие и сотрудничать с Руководителем 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.

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

27.10. Назначать ответственных за электрохозяйство в строгом соответствии с Техническим кодексом установившейся практики (ТКП 181-2009) «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей (ПТЭЭП), утвержденным постановлением Министерства энергетики Республики Беларусь 20.05.2009г., из числа лиц электротехнического персонала, имеющих группу по электробезопасности не ниже IV. При отсутствии в штатном расписании учреждения, таких лиц заключать договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией.

При расследовании несчастного случая на производстве в комиссию по расследованию включается представитель профкома. Степень вины пострадавшего определяется комиссией.

Уполномоченные представители профсоюза в установленном порядке осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, норм и правил охраны труда в учреждении образования. О результатах информируют Руководителя.

27.11. Продолжить активную работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов; внедрению энерго- и ресурсосберегающих технологий и техники, а также совместно организовывать соревнования за высокие показатели по экономии ресурсов».

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

28. Руководитель обязуется:

28.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, организации дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с опасными и вредными условиями труда, а также обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

28.2. Привлекать ветеранов педагогического труда и профсоюза к общественной работе, к подготовке и проведению мероприятий в связи со знаменательными датами, патриотическому воспитанию молодежи.

Приглашать ветеранов педагогического труда и профсоюза к участию в проводимых в организации воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

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

29. Профком обязуется:

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

29.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жилыми помещениями работников организации.

29.3. При наличии финансовых средств организовать экскурсионные поездки, дни семейного отдыха для членов профсоюза и их семей.

29.4. Организовать в течение года проведение дней здоровья. Организовать работу группы здоровья.

29.5. Организовать мероприятия, посвященные знаменательным датам и праздничным дням. Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов педагогического труда и Великой Отечественной войны.

29.6. Вести учет ветеранов труда с ежегодным обновлением списков. При наличии средств оказывать материальную помощь на лечение, оздоровление, приобретение дорогостоящих лекарств и другим обстоятельствам.

29.7. Обеспечить дифференцированное частичное финансирование стоимости путевок в санатории для членов профсоюза и оздоровительные лагеря для детей членов профсоюза из профбюджета.

29.8. Организовывать за счет профбюджета новогодние подарки детям членов профсоюза до 12 лет включительно.

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

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Руководитель совместно с Профкомом не реже одного раза в год анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.

30.2. Сохранять за работниками учреждения, вышедшими на пенсию, проработавшими в учреждении не менее 10 лет, право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий и быть включенными в ЖСПК, формируемый по месту работы.

30.3. 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, учреждений, организаций, предприятий независимо от их ведомственной подчиненности.

30.4. Включать в состав комиссии по оздоровлению и курортному лечению представителей профкома.

30.5. Обеспечить возможность получения работниками горячего (диетического) питания.

30.6. Организовать проведение бесплатного углубленного медицинского осмотра работников организации не реже одного раза в 2 года.

30.7. Принимать меры по оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включать представителей профсоюза.

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

30.9. Совместно вести учет в организации ветеранов труда и профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

Ежегодно проводить встречи с различными категориями ветеранов труда, чествовать их с юбилейными датами, приглашать ветеранов на мероприятия: профсоюзные встречи, торжественные вечера, посвященные государственным праздникам и знаменательным датам. Закреплять за каждым ветераном ответственных лиц за эту работу и учащихся.

30.10. Проводить туристические слеты, культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, принимать участие в районных, городских и республиканских отраслевых спартакиадах и туристических слетах.

30.11. Всемерно содействовать формированию и поддержанию в коллективах здорового морально-психологического климата, традиций.

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

30.12. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

Наниматели производят ежемесячно доплату молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съемное жилье, в размерах определенных коллективными договорами.

Наниматели поощряют молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной жизни трудового коллектива.

Обеспечивать условия для полной реализации молодыми педагогами своих прав (гарантированную нагрузку, постановку на учет для получения жилья, стимулирующие выплаты, оздоровление и др.).

30.13. Широко привлекать молодежь к управлению делами в коллективе, для работы в составе горкома профсоюза и профсоюзного комитета учреждения.

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

30.15. Проводить торжественные собрания в учреждении в честь ветеранов труда отрасли, уходящих на пенсию, и направлять их в районную ветеранскую организацию, оставив на профсоюзном учете.

7.ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗ И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

31. Руководитель обязуется:

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

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

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

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

31.5. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

31.6. Администрация учреждения не вмешивается во внутрипрофсоюзные дела, воздерживается от действий, препятствующих выполнению профсоюзом Уставных обязанностей.

32. Профком обязуется:

32.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства о труде, об охране труда, заработной платы, реализации Договора.

32.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами,

как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

32.3. Принимать участие в смотре конкурсе на лучшую постановку профсоюзной работы. Освещать через профсоюзный уголок, сайт учреждения работу первичной профсоюзной организации.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Проводить согласованную политику по укреплению профсоюзной организации.

33.2. Использовать информационные системы учреждения для информирования о деятельности Сторон по выполнению настоящего Договора, содействовать созданию в учреждении условий для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

33.3. Профсоюзным активистам - членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством Республики Беларусь свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

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

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

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

33.6. Устанавливать за счет средств Нанимателя ежемесячную надбавку неосвобожденному председателю ППО 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.

Другим членам выборных профсоюзных органов (по представлению соответствующих профкомов) устанавливается премия в размерах, определенных положением о премировании учреждения. (ВНЕСТИ В ПРЕМИИ)

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

33.7. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по

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

33.8. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42, по пунктам 1,3 статьи 47 ТК, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет № 5), а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников, допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

33.9. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42, по пунктам 1,3 статьи 47 ТК, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет № 5)», а также привлечение к дисциплинарной ответственности 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 допускаются с согласия Профкома.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

33.10. 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.

Не увольнять председателя Профкома, не освобожденного от основной работы, в связи с истечением срока действия контракта.

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

33.12. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных членских взносов по личным заявлениям работников - членов отраслевого профсоюза - в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Белорусского профессионального союза работников образования и науки 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.

8. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

34. Профком обязуется:

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

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

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

35. Стороны пришли к соглашению:

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

35.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением, допускается с предварительного уведомления Профкома.

35.3. Передача, сдача в аренду имущества, принадлежащего учреждению,

допускается с согласия Профкома.

9.ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

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

37. Руководитель обязуется:

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

37.2. Ознакомить с Договором всех работников, в том числе впервые принятых.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется Профкомом, Руководителем, комиссией по контролю за выполнением Договора.

38.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

38.3. Обеспечивать участие представителей Сторон Договора в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

38.4. Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и локальных нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

Представления Сторон о недостатках в выполнении настоящего Договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

38.5. Принимать меры дисциплинарной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств по Договору либо уклоняющихся от участия в переговорах.

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

38.7. Выполнение настоящего Договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год (в июле и январе) с составлением акта.

38.8. Руководитель и председатель профсоюзного комитета отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

38.9. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения путем переговоров. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

38.10. Систематическое невыполнение обязательств Соглашения, Коллективного договора является одним из условий досрочного расторжения контракта с Руководителем учреждения.

Директор государственного
учреждения образования
«Мижевичская средняя школа
Слонимского района»
А.В. Аниськевич

Председатель профсоюзного
комитета

Е.А.Адамчик

Одобрено на собрании трудового коллектива
14.03.2019 г.