ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «ПОЛЯНИНОВИЧСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

НА 2020-2023 ГОДЫ

(продлено на 2023-2026 годы)

Внести в Коллективный договор ГУО «Поляниновичская средняя школа» 2020-2023 годы (далее – Коллективный договор) следующие изменения и дополнения:

1. название Коллективного договора после слов «на 2020 - 2023 годы» дополнить словами «(продлено на 2023 - 2026 годы»)»;

 2. часть первую пункта 14 после слов «действует по «07» июля 2023 года» дополнить словами «срок действия коллективного договора продлён по «07» июля 2026 года».

Изменения и дополнения в Коллективный договор ГУО «Поляниновичская средняя школа» одобрены на профсоюзном собрании (Протокол № 2 от 01.07.2023).

Изменения и дополнения в подписаны 01 июля 2023 г.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор   А.В.Кравцова | Председатель первичной профсоюзной организации С.Н.Чугунова |

Коллективный договор

государственного учреждения образования

«Поляниновичский учебно-педагогический комплекс

детский сад – средняя школа»

на 2020 - 2023 годы

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Поляниновичский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа» от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Поляниновичский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профсоюз), представляющая интересы работников-членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профсоюза Чугуновой Светланы Николаевны и государственное учреждение образования «Поляниновичский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя Крацовой Аллы Владимировны, директора.

2. Договор является локальным 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. Наниматель признает Профсоюз 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, областного, районного соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профсоюзом (далее – стороны).

6. Условия Договора распространяются на Нанимателя и работников – членов профсоюза, включая совместителей, временных работников.

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяется в отношении всех работников организации.

Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников – не членов профсоюза, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме и согласия сторон, подписавших настоящий Договор.

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 Профсоюза и представителей Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на профсоюзном 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. Для разрешения коллективных трудовых споров Сторонами создается примирительная комиссия.

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

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения или Профсоюза, 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 пяти экземплярах и хранится у Нанимателя – 1 экз., в Профсоюзе – 1экз., 1 в Быховской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки, 1экз. направляется в управление по труду. занятости и социальной защите Быховского районного исполнительного комитета для регистрации, 1экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

14. Договор вступает в силу с «15» июня 2020 года и действует по «14» июня 2023 года.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя.

ГЛАВА 2

 ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Наниматель обязуется:

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

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

16.3. Обеспечить условия для предоставления матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 №34.

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

16.5. Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) учителям, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования, музыкальным руководителям, по согласованию с Профсоюзом.

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

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

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

16.6. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 27 числа – за первую половину текущего месяца и 13 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Зарплата, выплаченная с задержками, более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

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

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

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

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

16.8.1. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения.

16.9. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и (или) гарантии педагогическим работникам из числа выпускников учреждений, получившим среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые два года работы:

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

16.9.2. предоставление возможности посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях образования.

16.10. Установить работникам суммированный учет рабочего времени согласно (Приложение №\_).

17. Профсоюз обязуется:

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

17.2. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи. Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду заработной платы. О результатах проверок информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

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

17.4. Проводить совместно с Нанимателем конкурсы профессионального мастерства.

17.5. Реализовывать в полном объеме полномочия Профсоюза при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

18. Стороны пришли к соглашению:

18.1. Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днём: воскресенье.

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

18.3. Производить премирование работников в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях выплаты премии работникам ГУО «Поляниновичский УПК д/с-СШ» (Приложение № 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профсоюзом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего договора.

Премирование руководителя учреждения, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим отделом по образованию из средств организации.

18.4. Средства неиспользованные в течение планового периода, остаются в распоряжении руководителя бюджетной организации и могут быть направлены в текущем календарном году на стимулирующие выплаты в порядке, установленном Приложениями к настоящему договору. Средства на премирование, единовременную выплату на оздоровление, оказание материальной помощи направляются только на эти выплаты.

18.5. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам ГУО «Поляниновичский УПК д/с-СШ» (Приложение № 4) и производить единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам ГУО «Поляниновичский УПК д/с-СШ» (Приложение № 3).

18.6. Устанавливать выплаты стимулирующего и компенсирующего характера работникам в соответствии с Положением о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам ГУО «Поляниновичский УПК д/с-СШ» (Приложение № 2 ).

18.7. Осуществлять выплаты премий, выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, оказания материальной помощи работникам на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профсоюзом.

18.8. Производить начисление стимулирующих и компенсирующих выплат, премии от оклада по занимаемой должности, педагогическим работникам с учетом педагогической нагрузки, за исключением выплат, устанавливаемых от базовой ставки.

18.9. Внебюджетные средства, использующиеся на стимулирование качественного труда, повышение заработной платы работникам организации, расходуются по согласованию с Профсоюзом.

 18.10. За время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, болезнь обучаемых на дому, выезд класса (группы) на оздоровление, закрытие детских дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 процентов установленного ему оклада. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

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

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

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

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

ГЛАВА 3

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

19. Наниматель обязуется:

19.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, об оказании материальной помощи) по согласованию с Профсоюзом.

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

19.3. Приглашать председателя Профсоюза на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

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

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

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

20. Профсоюз обязуется:

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

20.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, 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 Профсоюза.

20.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профсоюзом, рассматривать на заседаниях, собрания Профсоюза в двухдневный срок после их представления Нанимателю.

21. Стороны пришли к соглашению:

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

21.2. Установленные законодательством, отраслевым соглашением полномочия Профсоюза предусматриваются в локальных правовых актах. Профсоюз может инициировать включение соответствующих норм в локальные правовые акты.

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

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

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

21.5. Изменение существенных условий труда (система оплаты труда, гарантии, режим работы, уменьшение размеров оплаты труда и др.) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Нанимателем по согласованию с Профсоюзом.

Индивидуальные трудовые споры, в том числе по установлению и изменению существенных условий труда, разрешаются комиссией по трудовым спорам, создаваемой Нанимателем и Профсоюзом на равноправной основе.

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

21.7. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

лицам моложе восемнадцати лет;

ветеранам боевых действия на территории других государств;

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;

работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС;

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

донорам, которые награждены знаками (отличия, почета): «Ганаровы донар Рэспублiкi Беларусь»,«Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР», «Почетный донор общества Красного Креста БССР».

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

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

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

учителям - в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

одиноким родителям, разведенным женщинам и мужчинам, воспитывающим одного и более детей до 14 лет.

21.8. Работнику, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, несовпадающий с трудовым отпуском по графику отпусков, предоставлять трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

21.9. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, при наличии направления либо заключенного с ними договора в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 ТК; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220.1.

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

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

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

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерти члена семьи, близкого родственника 3 дня без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков 2 дня;

рождения детей, внуков 2 дня;

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

юбилейных дат (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60) – 1 день;

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников 3 дня.

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

21.13. Матери (отцу), воспитывающим двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц с (без) сохранением заработной платы в размере и на условиях, предусмотренных Договором с указанием источников финансирования

21.14. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января и доводится до сведения всех работников.

21.15. Наниматель может с согласия работника отозвать его 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. При этом в текущем году должно быть использовано не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

21.16. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) 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 четырнадцати календарных дней.

21.17. По письменной просьбе педагогического работника по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью по договоренности между Нанимателем и работником, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

ГЛАВА 4

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

22. Наниматель обязуется:

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

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

22.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профсоюзом.

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

23. Профсоюз обязуется:

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

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

23.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу (в связи с ликвидацией учреждения, сокращение численности или штата работников) в размере двух базовых величин из средств профсоюзного бюджета.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 4, 6, абзацами 2, 5 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с предварительного согласия Профсоюза; 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 26.07.1999 № 29 (далее Декрет – № 29) после предварительного, не позднее, чем за две недели письменного, уведомления Профсоюза.

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

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

увольнение совместителей.

24.4. В течение всего срока предупреждения о сокращении, работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

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

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

24.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии со статьями 32 и 2611 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде.

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

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

Установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет Наниматель с согласия работника обязан:

продлить срок контракта до достижения ребенком возраста пяти лет;

в случае истечения пятилетнего срока контракта заключить новый контракт до достижения ребенком возраста пяти лет.

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

24.10. Установить, что контракты с одинокими женщинами, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери, заключаются на срок не менее 5 лет.

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

24.12. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

24.13. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику–члену профсоюза, Наниматель обязан согласовать с Профсоюзом.

24.14. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены только с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу.

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

24.16. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими родителями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет) не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктом 6, абзацами 2, 3, 4 и 6 пункта 7статьи 42 и пунктами 1 – 3 статьи 44 Трудового кодекса.

24.17. Продолжать трудовые отношения (продлевать, заключать контракты) с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

24.18. 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, пенсионный возраст, 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.

24.19. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Наниматель с согласия работников и уведомления Профсоюза может установить работникам неполное рабочее время.

24.20. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, на общих основаниях.

24.21. Заключать с работниками, проработавшими пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений производственно- технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, с их согласия трудовой договор на неопределенный срок.

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

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

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

ГЛАВА 5

УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

25. Наниматель 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 по охране труда.

25.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 7 ).

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

25.4. Обеспечить разработку, внедрение и поддержку функционирования системы управления охраной труда;

25.5. Оформить уголок по охране труда.

25.6. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 9).

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

25.8. Не допускать привлечение женщин к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда. Не допускать привлечение женщин к выполнению работ, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы.

25.9. Способствовать проведению обязательного страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

25.12. Привести к началу учебного года все помещения в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда и обучения.

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

25.14. Осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством:

семье погибшего на производстве работника в виде единовременной материальной помощи в размере 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, - единовременная материальная помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

25.15. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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. Профсоюз обязуется:

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

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

26.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

26.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

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

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

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

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

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

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

26.12. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 240.

27. Стороны пришли к соглашению:

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

27.2. Принимать меры по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения.

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

27.4. Постоянно осуществлять контроль за:

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

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

обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение №\_11).;

27.5. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

27.5.1. 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.

27.6. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 3 часов в неделю по согласованию с Профсоюзом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

27.7. Поощрять за активную работу лучших общественных инспекторов по охране труда по итогам квартала.

ГЛАВА 6

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

28. Наниматель обязуется:

28.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с опасными и вредными условиями труда.

28.2. Предоставлять время для посещения спортивного зала и других помещений работникам учреждения на условиях без оплаты.

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

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

29. Профсоюз обязуется:

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

29.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

29.4. Организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

 29.5. Организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, тренажёрного зала и других спортивных мероприятий).

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

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

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Всемерно способствовать получению работниками кредитов на строительство индивидуальных жилых домов, кооперативных квартир.

30.2. Обеспечить возможность получения работниками горячего питания.

30.3. Организовать проведение бесплатного медицинского осмотра работников не реже одного раза в 2 года.

30.4. Оборудовать комнату для приема пищи и отдыха работников.

30.5. 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.

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

30.7. Создавать условия для питания работников, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания.

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

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

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

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

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

30.13. Устанавливать шефскую помощь над ветеранами отрасли и отраслевого профсоюза.

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

ГЛАВА 7

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

31. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

32. Профсоюз обязуется:

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

32.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза согласно Положения о Фонде помощи.

33. Стороны пришли к соглашению:

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

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

33.2. Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся и др.) председателю Профсоюза устанавливаются только с его согласия.

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

33.4. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профсоюза.

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

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

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

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

33.9. Устанавливать председателю Профсоюза за выполнение общественной работы в интересах коллектива работников надбавку за высокие достижения в труде в соответствии с законодательством в размере 30% оклада.

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

33.11. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренными пунктами 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, абзацами 2 и 5 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав руководящих органов и не освобожденных от работы, допускается с письменного согласия Профсоюза, а председателя Профсоюза 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, непозднее, чем за две недели, письменного уведомления Профсоюза.

33.12. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренными пунктами 1 (кроме ликвидации организации) 4, 6, абзацами 2 и 5 пункта 7статьи 42 Трудового кодекса и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районный отраслевой профсоюз 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, непозднее, чем за две недели, письменного уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

33.13. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренными пунктами 1 (кроме ликвидации организации) 4, 6, абзацами 2 и 5 пункта 7статьи 42 Трудового кодекса и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, 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 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, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

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

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

33.15. Увольнение по инициативе нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

33.16. Предоставлять председателю Профкома обучающихся, его заместителям право на проживание в студенческом общежитии на срок выполнения полномочий.

33.17. Установить из средств профсоюзной организации ежемесячные вознаграждения в размере 2,0 базовые величины работникам профсоюзных органов, награжденным нагрудным знаком Белорусского профессионального союза работников образования и науки “За адданасць галіноваму прафсаюзу.

ГЛАВА 8

ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

34. Профсоюз 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 Профсоюзом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

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

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

ГЛАВА 9

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

36. Наниматель обязуется:

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

37.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профсоюзом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

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

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

Не менее двух раз в год (в июле и январе) проводить проверку выполнения Договора (с составлением акта), итоги рассматривать на расширенных заседаниях, собраниях Профсоюза с участием представителей Нанимателя, с последующими отчетами Нанимателя и председателя Профсоюза на общем собрании коллектива работников.

Наниматель Председатель Профсоюза

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /А.В.Кравцова/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_С.Н.Чугунова\_/

 подпись инициалы, фамилия подпись инициалы, фамилия

Одобрен на собрании коллектива работников – членов отраслевого профсоюза

“ 21 ” мая 2020 г., протокол № 2

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «ПОЛЯНИНОВИЧСКИЙ УЧЕБНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС

ДЕТСКИЙ САД – СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

НА 2020-2023 ГОДЫ

Внести в Коллективный договор ГУО «Поляниновичский УПК д/с-СШ» 2020-2023 годы (далее – Коллективный договор) следующие изменения и дополнения:

1. Пункт 6 изложить в следующей редакции:

«Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – только членов профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту, неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в учреждении.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников учреждения.

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов профсоюза, (если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены настоящим коллективным договором).

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

1. В Положении о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам ГУО «Поляниновичский УПК д/с-СШ» (далее - Положение) (Приложение 2):
	1. пункт 1 изложить в следующей редакции:

«Настоящее Положение о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам ГУО «Поляниновичский УПК д/с-СШ» (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктом 5 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 "Об оплате труда работников в сфере образования", постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25.11.2020 № 286 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2020 № 71» и определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством (далее – стимулирующие и компенсирующие выплаты)»;

* 1. пункт 5 изложить в следующей редакции:

«Работникам государственного учреждения устанавливаются следующие стимулирующие и компенсирующие выплаты: надбавка за характер труда педагогическим работникам (за исключением заместителей руководителя), надбавка за высокие достижения в труде, доплата за особые условия труда, базовая доплата до минимальной заработной платы».

* 1. пункт 6 после слова «работникам» дополнить словами «кроме заместителей руководителя»
	2. подпункт 7.4 дополнить подпунктами следующего содержания:

7.4.25. руководителю районного ресурсного центра – 20%;

7.4.26. членам творческой группы при районном ресурсном центре – 10%;

7.4.27. за качественную работу по экономии материальных и энергетических ресурсов -5%;

7.4.28. за качественное обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования, за которые отвечает конкретный рабочий -20%;

7.4.29. увеличение объема и разновидности выполняемой работы, её интенсивности – 30%;

7.4.30. выполнение рабочими более сложной и ответственной работы по сравнению с другими рабочими – 30%;

 2.6. пункт 8 (подпункты 8.1, 8.2, 8.3) исключить;

2.7. дополнить Положение пунктом 10 следующего содержания:

«Базовая доплата до минимальной заработной платы (далее – базовая доплата) устанавливается работникам учреждения, должности служащих (профессии рабочих) которых являются общими для всех видов экономической деятельности.

Размер базовой доплаты определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь, и суммой размеров оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки в соответствии с абзацем третьим части первой пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – надбавка за работу по контракту).

Базовая доплата производится с учетом фактически отработанного времени. При определении размера базовой доплаты учитывается фактически начисленные работнику за отработанное время размеры оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за работу по контракту, а размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени, за которое начислен оклад, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, за работу по контракту.

При изменении размера минимальной заработной платы, размеров оклада, надбавок за стаж работы в бюджетных организациях, за работу по контракту размер базовой доплаты подлежит пересчету.

Выплата работнику базовой доплаты не исключает установление ему иных стимулирующих и компенсирующих выплат».

Изменения и дополнения в Коллективный договор государственного учреждения образования «Поляниновичский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа» подписаны

23 января 2021 г.

Одобрен на собрании коллектива работников – членов отраслевого профсоюза

23 января 2021 г., протокол № 1

|  |  |
| --- | --- |
| Директор ГУО «Поляниновичский УПК д/с-СШ» А.В.Кравцова | Председатель первичной профсоюзной организации ГУО «Поляниновичскийй УПК д/с-СШ» С.Н.Чугунова |

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «ПОЛЯНИНОВИЧСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

НА 2020-2023 ГОДЫ

Внести в Коллективный договор ГУО «Поляниновичская средняя школа» 2020-2023 годы (далее – Коллективный договор) следующие изменения и дополнения:

1. подпункт 33.9 изложить в следующей редакции:

«33.9. Устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 50 процентов надбавки по основной работе.

Общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденные председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время»;

2. В Положение о порядке, условиях и размерах выплаты премии работникам ГУО «Поляниновичская средняя школа» (Приложение 1):

2.1. п. 8 изложить в следующей редакции:

«8. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы»;

2.2. п. 11.5 изложить в новой редакции:

«11.5. выполнение общественных поручений в интересах учреждения, коллектива».

3. В Положении о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам ГУО «Поляниновичская средняя школа» (Приложение 2):

 3.1. пункт 1 изложить в следующей редакции:

«1. Настоящее Положение о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам ГУО «Поляниновичская средняя школа» (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктом 5 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 "Об оплате труда работников в сфере образования" и определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством (далее – стимулирующие и компенсирующие выплаты)»;

 3.2. пункт 5 изложить в следующей редакции:

«5. Работникам государственного учреждения устанавливаются следующие стимулирующие и компенсирующие выплаты: надбавка за характер труда педагогическим работникам (за исключением заместителей руководителя), надбавка за высокие достижения в труде, доплата за особые условия труда, надбавка работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, рабочим».

 3.3. п. 7.6.5. изложить в следующей редакции:

«7.6.5. работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 50 %»;

3.4. дополнить Положение пунктом 10 следующего содержания:

«10. Надбавка работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, рабочим устанавливается на месяц.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

Надбавка не выплачивается за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником сохраняется средняя заработная плата.

Показатели и размеры установления надбавки работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, рабочим:

10.1. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования –50%;

10.2. проведение ремонтных работ на территории учреждения –50%;

10.3. за работу по ликвидации последствий стихий и других природных явлений;–50%;

10.4. стабильное, непосредственное влияние рабочего на улучшение показателей работы учреждения –10%;

10.5. за качественное выполнение работ по подготовке школы к новому учебному году- 50%;

10.6. за ведение здорового образа жизни (отказ от вредных привычек, отсутствие листов временной нетрудоспособности) –5%;

10.7. отсутствие пожаров, возгораний и нарушений пожарных норм –3%;

10.8. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений – 40%;

10.9. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений –12%;

10.10. участие в сезонных работах на территории учреждения – 60%;

10.11. за срочность и качественный уровень работы технического персонала - 9%;

10.12. выполнение трудоёмкой работы – 30%;

10.13. за системную работу по организации питания воспитанников, в том числе в каникулярный период – 13%;

10. 14. за выполнение работ по уборке санузлов с применением дезинфицирующих средств – 4%.

Изменения и дополнения в Коллективный договор ГУО «Поляниновичская средняя школа» одобрены на профсоюзном собрании (Протокол № 1 от 06.01.2023).

Изменения и дополнения в подписаны 06 января 2023 г.

Директор А.В.Кравцова

Председатель первичной профсоюзной организации С.Н.Чугунова

Дополнительное соглашение

к Коллективному договору ГУО «Поляниновичская средняя школа»

на 2020-2023 годы (продлено на 2023-2026 годы)

Внести в Коллективный договор ГУО «Поляниновичская средняя школа» 2020-2023 годы (далее – Коллективный договор) следующие изменения и дополнения:

1. Пункт 11 дополнить частью третьей в следующей редакции:

«11. Проведение переговоров по заключению коллективного договора, внесению изменений и (или) дополнений в него не должно превышать трех месяцев со дня опубликования Соглашения или изменений и (или) дополнений к нему».

2. Часть первую подпункта 16.7 изложить в следующей редакции:

«16.7. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.».

3. В подпункте 18.11 после слов «Республики Беларусь» дополнить словами «от 21 декабря 1990 г. № 476-XII».

4. В подпункте 21.7 слово «послевузовское» заменить словами «научно-ориентированное».

5. Подпункт 21.7 дополнить частью в следующей редакции:

 «Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей).»

6. В подпункте 21.9 слово «послевузовское» заменить словами «научно-ориентированное».

7. Подпункт 21.11 изложить в следующей редакции:

«21.11. По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней.

Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск с сохранением среднего заработка в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год по следующим семейно-бытовым причинам:

рождения ребенка – 2 дня;

 регистрации заключения брака -2 дня;

 смерти близких родственников (членов семьи) – 3 дня.

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

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

бракосочетания детей, внуков 2 дня;

рождения внуков 2 дня;

первый учебный день детей или внуков-первоклассников –1 день;

юбилейных дат (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60) – 1 день;

Наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение».

8. Подпункт 21.12 изложить в следующей редакции:

«21.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.»

9. Подпункт 21.13 изложить в следующей редакции:

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

10. Пункт 21 дополнить подпунктом 21.20 следующего содержания:

«21.20. Наниматель обязан предоставить единовременно по письменному заявлению работника - отца (отчима) при рождении ребенка (в течение шести месяцев с даты его рождения) социальный отпуск без сохранения заработной платы (статья 186 Трудового кодекса Республики Беларусь) продолжительностью до 30 календарных дней.»

11. В подпункте 26.6 слова «вышестоящий комитет отраслевого профсоюза» заменить словами «вышестоящую организацию Профсоюза».

12. Подпункт 30.14 изложить в следующей редакции:

«30.14. Осуществлять бесплатную перевозку к месту работы и обратно школьными автобусами по маршруту их движения в случае отсутствия автомобильных перевозок пассажиров транспортом общего пользования, обеспечивающих прибытие педагогического работника к началу его рабочего дня к месту работы и обратно, и при наличии свободных посадочных мест в школьном автобусе.»

13. Пункт 30 дополнить подпунктом 30.15 в следующей редакции:

«30.15. Установить, что наниматель обязан освободить работников для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения.

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части четвертой настоящего пункта, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с нанимателем.

Работники обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения, если это предусмотрено локальными правовыми актами».

14. Пункт 30 дополнить подпунктом 30.16 в следующей редакции:

«30.16. Предусмотреть гарантии работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы в части оказания материальной помощи».

15. Из части первой подпункта 33.1 слова «для производства безналичных расчетов» исключить.

16. В части второй подпункта 33.1:

 после слов «Законом Республики Беларусь» дополнить словами «от 22 апреля 1992 г. N 1605-XII»;

 слова «Указом Президента Республики Беларусь от 29.03. 2012 г. № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом» заменить словами «Указом Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023 г. № 138 «Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом.».

17. Из подпункта 33.5 слова «с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных Договором, и» исключить.

18. В подпункте 33.10 в части первой слово «Центральный» заменить словом «Республиканский».

19. Подпункт 37.5 дополнить частью второй в следующей редакции:

 «Проекты коллективного договора, дополнительных соглашений к нему направляются в вышестоящую соответствующую организационную структуру Профсоюза в течение 3 рабочих дней после принятия комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проектов коллективного договора, дополнительных соглашений к нему на предмет их соответствия социально-партнерским соглашениям более высокого уровня.».

20. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу со дня его подписания.

Изменения и дополнения в Коллективный договор ГУО «Поляниновичская средняя школа» одобрены на профсоюзном собрании (Протокол № 2 от 12.06.2024).

Изменения и дополнения в подписаны 12 июня 2024 г.

Директор А.В.Кравцова Председатель первичной профсоюзной организации С.Н.Чугунова