|  |
| --- |
| Отдел образования, спорта и туризмаЗельвенского райисполкома Зельвенская районная организация Белорусского профессионального союза работников образования и наукиКОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОРГосударственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г.п. Зельва»на 2016-2019 годыг.п. Зельва2016 |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзным комитетом

Государственного учреждения образования

 «Средняя школа № 2 г.п. Зельва»

на 2016-2019 годы

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем «Договор») заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа № 2 г.п. Зельва» (далее - школа) от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем «Профком»), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя профкома Рыбак Ларисы Анатольевны и Государственным учреждением образования «Средняя школа № 2 г.п. Зельва» в дальнейшем «Наниматель» в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – Руководитель) директора Данилюка Виктора Васильевича.

2. Договор заключён в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июня 1995 г. № 278 «О развитии социального партнёрства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016-2018 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2016-2019 годы, Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2015-2018 годы, Соглашением между Управлением образования Гродненского облисполкома и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2016-2019 годы, Соглашением между Зельвенским районным исполнительным комитетом, нанимателями Зельвенского района и Зельвенским районным объединением профсоюзов на 2015-2018 годы и Соглашением между отделом образования, спорта и туризма Зельвенского райисполкома и Зельвенской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2016-2019 годы.

3. Настоящий Договор является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работниками.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня оплаты их труда, безопасных условий труда, эффективной работы школы, регулирование

трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

5. Руководитель признаёт Профком единственным полномочным представителем работников школы в коллективных переговорах и при заключении Договора.

6. Нормы и положения Генерального соглашения между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма Зельвенского райисполкома и Зельвенской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки обязательны для исполнения Сторонами Договора (далее – стороны).

7. Условия настоящего Договора распространяются на Руководителя, работников – членов Белорусского профсоюза работников образования и науки, включая совместителей, временных работников и работающих по контракту.

8. Изменения и дополнения в Договор вносятся с согласия сторон. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и дополнений в коллективный 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 школы.

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

10. Состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров: директор школы, заместитель директора по учебной работе, председатель профкома, заместитель председателя профкома.

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

12. Переговоры по подписанию нового Коллективного договора не могут превышать одного месяца. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

13. Действие настоящего Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации школы или профсоюза в период действия данного Договора его выполнения гарантируется правопреемником.

В течение трёх месяцев с момента окончания преобразования организации образования заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

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

15. Настоящий Договор вступает в силу со дня регистрации в Управлении по труду, занятости и социальной защите населения Зельвенского районного исполнительного комитета и действует до заключения нового, но не более 3-х лет.

16. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесённые в него изменения и дополнения в Управлении по труду, занятости и социальной защите населения Зельвенского районного исполнительного комитета.

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

17. Руководитель обязуется:

17.1. Утверждать локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ и отпусков, расписание учебных занятий, должностные инструкции и другие) по согласованию с Профкомом.

17.2. В течение 2-х дней с момента получения информации доводить до сведения коллектива работников нормативные документы по организации и оплате труда, разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

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

17.4. 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 РБ № 34 от 11.06.2014 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней».

17.5. Предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее методический день) педагогам, имеющим

нагрузку не более 1,25 ставки. Порядок предоставления и использование

методического дня определяется Правилами внутреннего трудового

распорядка.

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

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

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

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

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и согласовывается с Профкомом.

17.7. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: 12 числа – зарплата и 25 числа – аванс.

Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими 1 месяц, индексируется в соответствии с действующим законодательством.

Выдавать работникам расчётные листки. При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными днями зарплату выплачивать накануне.

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

В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

17.9. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и социальной поддержки молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием, а также специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных на работу по распределению надбавку в размере 15 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей.

17.10. Установить работникам суммированный учет рабочего времени (Приложение № 9).

17.11. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах, проводить

повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетам заработной платы.

17.12. Обеспечить выплату заработной платы работникам, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного учёта рабочего времени, в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях, при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении нормы труда.

17.13. Производить установление окладов работникам организации в соответствии с действующими условиями оплаты труда работников образования (Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 с изменениями и дополнениями).

18. Профком обязуется:

18.1. Разъяснять членам коллектива работников содержание нормативных документов по организации и оплате труда, их права и обязанности.

18.2. Осуществлять общественный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением 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 Руководителя, вносить предложения по устранению недостатков.

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

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

18.5. Активно содействовать Руководителю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. Установить в школе шестидневную рабочую неделю с выходным днём - воскресенье.

19.2. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее материального стимулирования) и оказания материальной помощи, решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом.

19.3. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, их размеры устанавливаются Коллективным договором, соответствующими положениями, которые разрабатываются непосредственно в учреждении, утверждаются Руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом после их одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств, выделяемых на оказание материальной помощи в учреждении создаётся комиссия по данным вопросам, сформированная из равного количества представителей администрации и профсоюзного комитета.

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

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

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

Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почётные 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», награждённым нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

Материальная помощь руководителю школы осуществляется на основании Положения о материальной помощи учреждения образования, по заявлению руководителя и в равных долях с остальными членами трудового коллектива и оказывается согласно приказа начальника отдела образования, спорта и туризма по согласованию с райкомом профсоюза**.**

19.4. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно в соответствии с законодательством. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения руководителя и профсоюзного комитета.

Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с Коллективным договором и Положением о премировании (Приложение №1).

19.5. Оказывать материальную помощь в соответствии с Положением **(**Приложение №2).

19.6. Надбавки работникам устанавливаются в соответствии с Положением **(**Приложение №3).

19.7. За время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, сельхозработы и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100% установленной ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается в полном объёме.

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

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

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

19.10. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, местным соглашением, Коллективным договорам, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст.143 Трудового кодекса Республики Беларусь) 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 Республики Беларусь.

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

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

19.12. На период отсутствия учителей-дефектологов, музыкальных руководителей производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа Руководителя учреждения образования.

19.13. Установить в Договоре перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания (Приложение №10).

19.14. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения образовательного процесса.

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

19.16. Графики отпусков утверждаются Руководителем по соглашению с Профкомом не позднее 5 января текущего года.

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

***3*. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,**

**РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

20. Руководитель обязуется:

20.1. При приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приёме на работу, условиями и оплатой труда, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, настоящим Договором, проводить вводный инструктаж по охране труда.

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

20.3. Своевременно направлять Профкому проекты документов, регулирующие жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования и ознакомления.

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

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

21. Профком обязуется:

21.1. Осуществлять силами уполномоченных представителей профсоюза в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в учреждении образования.

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

21.3. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Руководителем.

21.4. Обеспечить полную гласность в работе Профкома.

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

22. Стороны пришли к соглашению:

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

22.2. Установленные законодательством, отраслевым соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных нормативных правовых актах. Профком может делегировать отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава отраслевого профсоюза, инициировать включение соответствующих норм в локальные нормативные правовые акты.

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

22.4. Проводить, не реже одного раза в год, совместный мониторинг соблюдения законодательства о труде и об охране труда с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Руководителя.

Установить, что Руководитель осуществляет беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, о выполнении Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболевания в соответствии с законодательством.

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

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

 Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются Профкомом, комиссией по трудовым спорам.

 22.6. Работник имеет право на получение от Руководителя 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.

 22.7. 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 или ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;

- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

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

- донорам, которым выданы знаки Почетный донор Республики Беларусь, Почетный донор СССР, Почетный донор общества Красного Креста БССР;

в определенный период:

- работникам, обучающимся в вечерних школах и учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего и последипломного образования в вечерней и заочной формах получения образования - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;

- работникам, жёны 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 жёнам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жён);

- работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

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

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

22.9. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования и учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования; в вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, а также в педагогических учебных заведениях или по специальности, предоставлять оплачиваемые отпуска для сдачи сессий и экзаменов в соответствии со статьями 214-216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

22.11. По письменному заявлению работника в обязательном порядке предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;

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

- необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья и сестры, супругом)

- бракосочетания самого работника или его детей, внуков;

- рождения ребенка (внуков) – 3 дня;

- смерти члена семьи – 3 дня без учета дороги;

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

- юбилейных дат (40, 50, 55, 60 и т.д.) –1 день.

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

 22.13. Руководитель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договорённости 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.

22.14. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности между Руководителем 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.

22.15. В каникулярное время в течение учебного года, в исключительных случаях, на основании заявления и с согласия нанимателя, предоставлять учителям часть трудового отпуска.

22.16. Работникам, награжденным Грамотой отдела образования, спорта и туризма, выплачивается единовременная денежная премия в размере одной базовой величины; Почетной Грамотой Управления образования Республики Беларусь, выплачивается единовременная денежная премия в размере не менее трех базовых величин; Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – не менее пяти базовых величин в соответствии с Положением о материальном стимулировании.

**4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

23. Руководитель обязуется:

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

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

23.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

23.4. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника организации, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечёт сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных и законных интересов работников.

24. Профком обязуется:

24.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением, высвобождаемым работникам льгот и компенсаций.

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1(кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5.пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее - Декрет №5) производится с предварительного согласия Профкома; 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, - после предварительного, не позднее, чем за две недели письменного, уведомления Профкома.

25.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий указанных в статье 45 Трудового кодекса, ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах Республики Беларусь) работникам в порядке перечисления:

- получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

- разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

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

- имеющим более длительный непрерывный стаж работы в организации;

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

- работникам, избранным в состав профсоюзных органов, членам комиссий по трудовым спорам;

- женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу.

25.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без материи), разведенными женщинами, мужчинами, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей инвалидов – до 18 лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4,5,7,8,9 статьи 42 и пунктами 1-3 ст.44, 1-3 ст. 47 Трудового кодекса РБ.

25.4. Сокращение классов, групп в течение учебного года, сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласия с профсоюзным комитетом.

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

- заполнение вакансий;

- увольнение совместителей.

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

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

25.8. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29 ”О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой исполнительской дисциплины“ и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь 25.09.1999 № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Руководитель в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 ТК РБ).

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

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

25.10. 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 Руководитель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

25.11. 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 3-х лет, а так же в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста 3-х лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5-ти лет.

25.12. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, 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, имеющих 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.

25.13. 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, и при условии отсутствия нарушений трудовой дисциплины*,* с их согласия заключаются на максимальный срок.

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

25.15. 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.

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

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

25.17. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику – члену профсоюза, Руководитель обязан согласовать с Профкомом.

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

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

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

25.20. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

25.21. Продлевать контракты с работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины, в пределах максимального срока действия

контракта.

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

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

- избрание на выборную должность;

- состояния здоровья;

- увольнения в порядке перевода;

- переезда в другую местность;

- уход за детьми в возрасте до четырнадцати лет;

- уход за больными (инвалидами) родственниками;

- изменение семейного положения;

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

- пенсионный возраст;

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

- зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования;

- другие случаи.

25.23. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

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

25.25. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5. пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29.

25.26. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с договором (контрактом), Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового

распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении.

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

25.28. Предоставлять дополнительный поощрительный отпуск в количестве трёх календарных дней, 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».

**5. ОХРАНА ТРУДА**

26. Руководитель обязуется:

26.1. 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.

26.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 11).

26.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

26.4. Систематическое обновление стенда по охране труда.

26.5. 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 № 4).

26.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную и достоверную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а так же льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

26.7. 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.

26.8. 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.

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

26.10. Своевременно информировать районный комитет профсоюза о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях на производстве с целью обеспечения участия в расследовании данных случаев главного технического инспектора труда областной организации профсоюза.

26.11. 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.

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

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

Указанные выплаты в организациях, финансируемых из бюджета, производятся за счет внебюджетных средств.

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

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

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

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

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

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

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

27. Профком обязуется:

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

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

27.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

27.4. Принимать участие в районных смотрах-конкурсах на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

27.5. Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Руководителя один раз в полугодие.

27.6. 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.

27.7. 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.

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

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

28. Стороны пришли к соглашению:

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

Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда.

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

28.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- предоставлением компенсации работникам за работу во вредных условиях труда;

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 5);

- обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 6);

- обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 7).

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

- дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 8);

- доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 8);

- созданием условий для питания работников через пищеблок учреждения образования;

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

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

28.6. Освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

28.7. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, Руководитель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

29. Руководитель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, периодических медицинских осмотров работников.

30. Профком обязуется:

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

30.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения, информировать об этом отдел образования, спорта и туризма.

30.3. Организовать в течение года проведение дней здоровья.

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

30.5. Осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, путевок в санатории и дома отдыха.

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Обеспечить возможность получения работниками горячего питания.

31.2. Организовать проведение периодического медицинского осмотра работников не реже одного раза в год.

31.3. 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.

31.4. Содействовать участию работников учреждения образования в районных, областных межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно – оздоровительных и спортивных мероприятиях.

31.5. Руководителю обеспечивать возможность осуществления подвоза работников учреждения на работу и обратно школьными автобусами, при наличии в них свободных мест.

31.6. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в том числе путем реализации в рамках наставничества оказывать помощь молодым специалистам в адаптации на рабочем месте, решении жилищных и бытовых проблем, вовлекать в активную общественную жизнь, создавать условия для их самореализации.

**7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И**

**ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

32. Руководитель обязуется:

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

Предоставлять Профкому для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

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

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

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

33. Профком обязуется:

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

33.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами.

34. Стороны пришли к соглашению:

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

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

34.3. 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 на условиях, предусмотренных настоящим Договором, свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

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

 34.5. Устанавливать председателю Профкома за выполнение общественной работы в интересах коллектива работников надбавку за выполнение особо важных (срочных) работ в соответствии с законодательством в размере 20% оклада, а членам профкома - по представлению профсоюзного комитета.

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

 34.7. Расторжение трудового договора по инициативе Руководителя по пунктам 1(кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета №5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от работы, допускается с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома только с согласия РК профсоюза.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета №5 с указанными категориями работников допускается – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

34.8. 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.

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.

34.9. Увольнение по инициативе нанимателя лиц, избравшихся 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 ТК РБ.

**8. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ**

**ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

35. Руководитель обязуется:

35.1. 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 виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

36. Стороны пришли к соглашению:

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

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

36.3. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично депремированы, 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.

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

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

36.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Руководителем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

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

36.8. Включить в Коллективный договор следующие приложения:

- Положения о премировании, об установлении надбавок, об оказании материальной помощи работникам;

- перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и опасными условиями труда;

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

 - перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда;

- перечень профессий и должностей работников, которым предусматривается выдача бесплатной спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

- плана мероприятий по охране труда;

- перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства;

- перечень профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам;

- перечень помещений, которые оснащаются аптечками первой помощи;

# - перечень профессий и должностей работников, которым могут устанавливаться доплаты в связи с введением по решению нанимателя, согласованному с профсоюзом, рабочего дня с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов;

# - перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени (квартал, полугодие, год).

Директор государственного Председатель профсоюзного комитета

учреждения образования первичной профсоюзной организации

«Средняя школа № 2 г.п. Зельва» государственного учреждения

 В.В. Данилюк образования

 «Средняя школа № 2 г.п. Зельва»

 Л.А. Рыбак

Коллективный договор одобрен на собрании трудового коллектива

 протокол № 15 от 20.10.2016 года.