**Отдел по образованию Пружанского райисполкома**

**Пружанская районная организация**

**Белорусского профессионального союза**

**работников образования и науки**

****

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ГУО «Линовские ясли-сад №21**

**Пружанского района»**

**на 2019 – 2021 год**

 **АГ. ЛИНОВО 2019**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

« Линовские ясли-сад №21 Пружанского района»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между Государственным учреждением образования « Линовские ясли-сад №21» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя– Куницкой Инны Николаевны заведующего (далее – Руководитель) и работниками учреждения образования от имени,

которых выступает профсоюзный комитет ГУО «Линовские ясли-сад №21 Пружанского района» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников-членов профсоюза, в лице председателя Профкома Потапчук Инны Васильевны.

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

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

4. Руководитель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или дополнению, исполнению Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019-2022 годы и местного (областного, районного) соглашений обязательны для исполнения Руководителем и Профком (далее – Стороны).

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

Действие Договора (его отдельных норм) на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.) распространяется при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме.

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профком и представителей Руководителя (комиссии).

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после одобрения его на профсоюзном собрании работников учреждения – членов профсоюза.

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

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

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

10. Требования о проведении переговоров по заключению коллективного договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее чем за два месяца до истечения срока действия настоящего Договора.

Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

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. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на собрании Профкома с участием представителей Руководителя, конференции (иное) и доводятся до сведения коллектива работников – членов профсоюза.

14. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Руководителя – 1 экз., в Профкоме – 1, 1 направляется в Пружанский районный исполнительный комитет для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

15. Договор вступает в силу с “29” марта 2019 года и действует до “28” марта 2022 года.

С согласия Сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

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

2. Организация, нормирование и оплата труда

17. Руководитель обязуется:

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

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

17.3. Проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

17.4. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

18. Профком обязуется:

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

18.2. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов и локальных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

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

18.4. Оперативно доводить до сведения работников документы, разъяснения, инструктивные письма.

18.5. По мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до работников учреждения.

19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование) и оказания материальной помощи, решаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

19.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников ГУО «Линовские ясли- сад № 21 Пружанского района» (Приложение 1), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении создается соответствующая комиссия.

19.3. Премирование Руководителя учреждения, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом по образованию по согласованию с президиумом районного комитета профсоюза.

19.4. Определять ежемесячно размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения Руководителя учреждения и Профкомом. Сэкономленные средства направлять на установление надбавок стимулирующего характера в соответствии с законодательством и Положением об установлении надбавок работникам.

19.5. Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы) педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку (музыкальным руководителям), по согласованию с Профкомом.

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) и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих двух и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением.

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

19.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказании материальной помощи работникам ГУО «Линовские ясли- сад № 21 Пружанского района» (Приложение 2), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции) работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о единовременной выплате на оздоровление работникам ГУО «Линовские ясли -сад № 21 Пружанского района» (Приложение 3) которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением за высокие достижения в труде ГУО «Линовские ясли - сад №21 Пружанского района» (Приложение 4), Положением за сложность и напряженность труда рабочим ГУО «Линовские ясли-сад №21 Пружанского района» (Приложение 5), Положением о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования за характер труда ГУО «Линовские ясли- сад №21 Пружанского района» (Приложения 6), которые утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.9. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, единовременную выплату на оздоровление, оказание материальной помощи работникам на основании приказов Руководителя согласованных с Профкомом.

19.10. Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (далее – внебюджетные средства) в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

 19.11. Расходовать внебюджетные средства, использующиеся на стимулирование качественного труда, оказание материальной помощи работникам, по согласованию с Профкомом.

19.12. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, сельхозработы, закрытие детских дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и иные обстоятельства) оплату производить в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями заработную плату выплачивать им в полном объеме.

19.13. Устанавливать дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавки к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

19.14. Устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года (иной срок) работы:

19.14.1. установление надбавки за высокие достижения в труде в размере 10% оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

19.14.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере 2 базовых величин;

19.14.3. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

19.14.4. предоставление возможности посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещения.

 19.15. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями (суббота, воскресенье).

19.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц:28 числа – за первую половину текущего месяца и 15– окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

19.17. 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.

 19.18. 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”.

19.19. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством.

19.20. 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.

 19.21. Производить доплаты за особые условия труда в учреждениях (их структурных подразделениях) специального назначения, в зависимости от особенностей работы в них.

19.22. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов определяются законодательством.

19.23. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, Договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) (далее – Трудовой кодекс), 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.

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

 19.25. Определять перечень работников, которым рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

19.26. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно (Приложение 17).

 3. Правовое обеспечение трудовых отношений,

развитие социального партнерства

20. Руководитель обязуется:

20.1. Утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности) и трудовые отпуска работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников и иные) по согласованию с Профкомом.

20.2. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Руководителем.

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

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

20.5. При решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, 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.

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

21. Профком обязуется:

21.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке.

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

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

21.4. Обеспечивать доступ работников к достоверной информации о работе Профкома.

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

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. Локальные 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 правовых актах. Профком может делегировать председателю Профкома отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава профсоюза, инициировать включение соответствующих норм в локальные 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. 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 Профкома.

22.5. Установить, что Руководитель осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, 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.

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

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

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

22.7. 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.

22.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

лицам моложе восемнадцати лет;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действия на территории других государств;

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

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

работникам, являющимися инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь, увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990;

донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровыдонар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

Другим работникам в соответствии с законодательными актами, Договором или трудовым договором (контрактом);

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней и 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;

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;

женщинам, одиноким родителям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

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

22.10. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования и учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, гарантии в соответствии со статьями 215-216, 2201 Трудового кодекса.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Руководителя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в Договоре и (или) трудовом договоре (контракте), при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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

22.12. Руководитель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников (статья 189 Трудового кодекса):

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

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;

иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, Договором, соглашением.

22.13. 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 до 5 дней без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков до 7 дней;

рождения детей, внуков до 3 дней;

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

юбилейных дат (50, 55, 60 и т.д.) – один день и так далее.

а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

22.14. 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.

22.15. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с “Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка”, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 11.06.2014 № 34.

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

22.17. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 1 апреля и доводится до сведения всех работников.

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

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

22.19. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет внебюджетных средств. (Перечень).

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

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, предусмотренных частью второй настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств, а при отсутствии указанных средств — за счет средств, предусмотренных в смете учреждения на оплату труда.

Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день Руководителем производится по согласованию с Профкомом.

22.20. Устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней работникам, имеющим продолжительный стаж работы в учреждении за счет внебюджетных средств (Перечень).

22.21. Трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

22.22. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года не более 100 календарных дней.

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 работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

23.3. Уведомлять Профком 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 Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

24. Профком обязуется:

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

24.2. Не снимать с профсоюзного учета уволенных работников в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, и получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы, но не более одного календарного года со дня увольнения.

24.3. Перечислять ежемесячно в фонд солидарности для материальной поддержки потерявших работу членов профсоюза 1% профсоюзных взносов.

24.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу до 1 базовой величины из средств профсоюзного бюджета.

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления ППО.

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 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 вучреждении; получившим травму или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу;работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям, другим категориям работников (указать).

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

 25.4. В период предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю).

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

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

25.6. Сохранять за высвобождаемыми работниками место в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами соцкультбыта на прежних условиях.

25.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии со статьей 2612Трудового 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. Руководителем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде.

25.8. 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.

25.9. В случае истечения срока действия контракта в период беременности, социальных отпусков: отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет до трех лет Руководитель с согласия работника обязан: продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

25.10. Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

25.11. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

25.12. Установить, что контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающих несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

25.13. 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.

25.14. Руководитель по письменному заявлению работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

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

25.15. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику–члену профсоюза, Руководитель обязан согласовать с ППО.

25.16. Установить, что Руководитель и работник за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупреждать друг друга о решении продлить или прекратить трудовые отношения.

25.17. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы в организации (не менее 10 лет) с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

25.18. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

25.19. Продлевать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) продолжительный стаж работы в организации (указать) на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевается только с письменного согласия работника.

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

25.21. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

25.22. Установить, что Руководитель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования, другие случаи, предусмотренные Договором, соглашением.

25.23. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Руководитель с согласия работников и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время.

25.24. Заключать (по истечению срока действия контракта)с работниками, проработавшимине менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их 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 абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

25.26. 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 (рабочими) инструкциями, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда, Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

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

25.28. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день (иное) по их инициативе.

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 с ним.

25.29. Определить следующие категории работников, на которые не может быть распространена контрактная форма найма:

1.временные работники;

2. сезонные работники;

25.30. 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.

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. Обеспечить реализацию 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).

26.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных 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. Оформлять кабинет или уголки 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 12).

26.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством и Договором.

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

26.8. Обеспечить приведение к началу учебного года всех помещений в соответствие с требованиями санитарных норм, правил и гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий труда и безопасных условий при организации образовательного процесса.

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

26.10. Устанавливать обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с Руководителем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Руководителя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния здоровья.

26.11. Осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством, семье погибшего на производстве работника по вине нанимателя в виде единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, - единовременной материальной помощи 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;

в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника;

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

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

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

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

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

27. Профком обязуется:

27.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда в соответствии с утвержденными планами работы.

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 организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшее проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

27.5. Заслушивать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на собрании Профкома с участием представителей Руководителя один раз в квартал.

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

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

27.8. Осуществлять контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Договором, а также членам их семей.

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

27.10. 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».

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

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

28. Стороны пришли к соглашению:

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

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

28.3. Постоянно осуществлять контроль за:

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

обеспечением работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами (Приложение 13);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 14);

обеспечением пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение 15).

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 10);

доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 9);

сокращенная продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 11).

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

28.6. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом 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.

28.7. Поощрять за активную работу лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам квартала в размере 0,5 базовых величин.

6. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников

29. Руководитель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях.

29.2. Предоставлять время для посещения спортивного зала, бассейна и других помещений работникам учреждения на условиях (оплаты, без оплаты и др.).

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

29.4. Отчислять Профкому денежные средства для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национального культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств учреждения при их наличии.

30. Профком обязуется:

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

30.2. Осуществлять удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников учреждения при наличии финансовых возможностей.

30.3. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый».

30.4. Установить общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Руководителю.

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

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

30.7. Организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий).

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

30.9. Частично возмещать расходы на занятиях в платных кружках, спортивных секциях, музыкальных школах для детей многодетных и малообеспеченных семей.

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

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Представители Профкома включаются в составы создаваемых в учреждении комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

31.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Руководителя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники назначенные Руководителем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

31.3. Совместно ежегодно анализировать обеспеченность жильем работников учреждения и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

31.4. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

31.5.  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.

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

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

31.8. Производить компенсацию затрат на проезд работникам при наличии финансовых возможностей.

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

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

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

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

31.13. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям, обеспечивать государственную защиту брака и семьи, материнства, отцовства и детства, повышать качество жизни семей.

31.14.  Содействовать закреплению ветеранов отрасли и профсоюза за Профкомом учреждения. В том числе и тех ветеранов, которые работали в учреждении и с которым утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путем развития волонтерского движения студенческими организациями профсоюза.

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

31.16. Устанавливать шефскую помощь над ветеранами отрасли и профсоюза, оказывать им социальную поддержку.

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

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.

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

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

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

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов 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 профсоюза в размерах, установленных его вышестоящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

34.2. Предоставлять Профкому помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления его 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“.

34.3. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени Профкома, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

34.4. Сохранить за работниками, избранными в вышестоящие профсоюзные органы с отрывом от производства, право состоять на учете для улучшения жилищных условий по месту прежней работы.

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

34.6. 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 ввыборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

34.7. Предоставлять возможность работникам, уполномоченным Профкома, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

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

34.9. Устанавливать работникам, Профкома, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

достигшим 100-процентного членства в учреждении при выполнении общественной работы в интересах коллектива– 50 процентов оклада по основной работе;

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 – 30 процентов оклада по основной работе.

34.10. Председатель Профкома освобождается на 2 часа в неделю от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

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

 34.12. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

34.13. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты профсоюза и неосвобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета профсоюза.

34.14. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, представителей профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

34.15. Не заключать контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными 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.

34.16. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, 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 и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

8. Защита интересов работников при проведении приватизации

35. Профком обязуется:

35.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

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

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

36. Стороны пришли к соглашению:

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

36.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

9. Организация выполнения Договора и контроль за его выполнением. Ответственность сторон за невыполнение (нарушение) условий Договора

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

38. Стороны пришли к соглашению:

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

38.2. Лица виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором либо уклоняющимся от участия в переговорах:

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

О нарушении условий Договора Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

38.3. Контроль за ходом выполнения Договора, разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляют Профком, Руководитель, постоянная комиссия по разработке и контролю за выполнением Договора.

38.4. Ход выполнения Договора проводится комиссией в составе 2 человек (по 1 человеку с каждой стороны).

Не реже одного раза в полугодие проводится проверка выполнения настоящего Договора (с составлением акта). Итоги рассматриваются на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профкома на профсоюзном собрании (конференции) коллектива работников – членов профсоюза.

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

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

Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать мотивированные ответы в письменной форме о принятых мерах.

38.6. Доводить содержание Договора (изменения и дополнения, внесенные в него) до коллектива работников, в том числе впервые принятых, содействовать выполнению Договора.

38.7. Для разрешения коллективного трудового спора Руководителем и ППО в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создается на равноправной основе примирительная комиссия (по 2 человеку от каждой стороны).

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Руководителя и решением Профкома.

В состав примирительной комиссии входят:

от Руководителя:

1.Ковалевич С.В.,заместитель заведующего по основной деятельности

 2.Четырбок Л.Н., воспитатель

от Профкома:

1.Потапчук И.В., воспитатель

2. Волкова С.Н., воспитатель

Договор подписан «26» августа 2020 года

|  |  |
| --- | --- |
| РуководительКуницкая И.Н. | Председатель ПрофкомаПотапчук И.В. |
| /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |

Одобрен на профсоюзном собрании работников членов профсоюза

«26» августа 2020 года, протокол № 2