

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Лицей г.Новополоцка», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее – Профком) Белорусского профессионального союза работников образования и науки в лице председателя Профкома Альшевской Анны Владимировны и Государственным учреждением образования «Лицей г.Новополоцка» (далее – Наниматель) в лице Нанимателя директора Деменковец Ирины Владимировны в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022 – 2024 годы), дополнительным соглашением к соглашению между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство образования) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Профсоюз) на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022 – 2025 годы), Соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022 – 2025 годы, Соглашением между отделом по образованию Новополоцкого городского исполнительного комитета и Новополоцкой городской организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022 – 2025 годы.

2. Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются наниматель и профсоюзная организация лицея в лице её руководящего органа – профсоюзного комитета (в дальнейшем – профкома).

3. Договор является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2022 – 2025 годы.

4. Договор распространяется только на работников учреждения образования – членов профсоюзной организации (далее – работники).

Наниматель признает профком полномочным представителем работников лицея в коллективных переговорах.

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

Нормы и гарантии Договора являются обязательными минимальными для всех работников лицея и не могут быть снижены.

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

Порядок участия и учета мнения профсоюзных органов при решении вопросов работников учреждения образования (согласование проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их

представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется Коллективным договором (Приложениями к нему), другими локальными правовыми актами.

Положения Коллективного договора учреждения образования, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством в месячный срок со дня установления несоответствия.

6. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам. Договор подписывается представителями Сторон после одобрения на профсоюзном собрании.

Принятые изменения и (или) дополнения в Договор оформляются Приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ Коллективного договора учреждения образования, а также распространяют положительный опыт этой работы.

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

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

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

11. Договор вступает в силу 13.06.2022 (со дня его подписания) и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет и не более 6 месяцев после окончания срока его действия. С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным документом к нему.

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

13. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не

установлено законодательством.

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.

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на профсоюзном собрании.

15. Наниматель представляет Договор для регистрации в Управление по труду, занятости и социальной защите Новополоцкого городского исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами. Текст Договора размещается на сайте учреждения образования.

16. В целях реализации Договора стороны доводят его текст, изменения в него до сведения работников лица.

17. Стороны согласились регулярно освещать на сайте учреждения образования промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Наниматель обязуется:

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

18.2. по мере необходимости давать разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников учреждения образования;

18.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников учреждения образования с участием представителей профкома.

19. Профком обязуется:

19.1. принимать участие в разработке проектов документов, касающихся условий, организации, нормирования и оплаты труда;

19.2. оперативно доводить до сведения работников учреждения руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма и оказывать содействие в их изучении;

19.3. по мере необходимости давать разъяснения на сайте учреждения по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до работников;

19.4. в пределах своей компетенции поддерживать инициативу Профсоюза по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

20. Стороны обязуются:

20.1. поддерживать в пределах своей компетенции инициативу Министерства образования и Профсоюза добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

20.1.1. поэтапного повышения размера оплаты труда отдельных категорий работников в целях обеспечения к 2025 году соотношения

заработной платы со среднереспубликанским уровнем: педагогических работников – до 100 процентов, учителей – до 106 процентов;

20.1.2. повышения размера оплаты труда работников учреждения образования, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

20.1.3. восстановления продолжительности трудовых отпусков отдельных категорий работников учреждения образования;

20.1.4. увеличения бюджетных средств на оплату труда;

20.1.5. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организаций образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 октября 2008 г. № 1490;

20.1.6. снижения документооборота;

20.1.7. расширения перечня должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячные компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы, предметных журналов и других периодических изданий;

20.1.8. внесения в тарифно-квалификационные характеристики и условия оплаты труда руководителей физического воспитания учреждения образования изменений в части установления квалификационных категорий "Высшая квалификационная категория", "Первая квалификационная категория", "Вторая квалификационная категория" независимо от типа учреждения образования;

20.1.9. внесения изменений в пределах своей компетенции в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) в размере 100% оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования.

20.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников учреждения образования.

20.3. Обеспечивать в учреждении образования объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с профкомом.

21.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются Коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в учреждении

образования, утверждаются директором по согласованию с профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении образования создать комиссию по вопросам материального стимулирования с обязательным включением в её состав представителей профкома.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых данным Коллективным договором, соответствующими положениями.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказа нанимателя, согласованного с профкомом.

Установить ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере до двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания "Заслуженный учитель Республики Беларусь", "Заслуженный работник образования Республики Беларусь", награжденным нагрудным знаком Министерства образования "Выдатнікадукацыі", но не более чем за одну награду.

21.3. Премирование руководителя учреждения образования, установление ему надбавок стимулирующего характера осуществляется из средств учреждения отделом по образованию по согласованию с городским комитетом Профсоюза на основании утвержденного в установленном порядке положения о материальном стимулировании руководителя.

Оказание материальной помощи руководителю осуществляется из средств и на основании соответствующего положения учреждения образования отделом по образованию по согласованию с городским комитетом Профсоюза.

21.4. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения руководителя учреждения образования и профкома.

21.5. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится руководителем учреждения образования по согласованию с профкомом.

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

Нагрузка менее чем на ставку устанавливается с письменного согласия

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка 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 профсоюзным комитетом.

21.6. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с профкомом.

21.7. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, определяемом Коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

21.8. Наниматель устанавливает работникам дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

Наниматель может поощрять (надбавка к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) работников из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы.

21.9. 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".

21.10. Выплату заработной платы производить регулярно два раза в месяц, 14 (окончательный расчёт за предыдущий месяц) и 28 числа каждого месяца (аванс).

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

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

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

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

21.12. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах проводится повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы.

21.13. Привлечение работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, Коллективным договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя учреждения образования, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

21.14. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Коллективным договором, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность руководителя учреждения образования за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

21.15. Содействовать введению в штатные расписания учреждения образования должностей юрисконсульта, инженера по охране труда.

21.16. В целях обеспечения в учреждении образования своевременной и в полном объеме замены работников (воспитателей, техперсонала) в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

На период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы.

21.17. Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

21.18. Деятельность педагогических работников 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.

21.19. Наниматель:

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

21.19.2. устанавливает дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи в размере 2 БВ) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

22. Наниматель обязуется:

22.1. Проводить консультации по вопросам законодательства о труде. Оперативно доводить до сведения работников учреждения образования изменения и дополнения, вносимые в локальные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

22.2. При подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников учреждения образования предоставлять возможность профсоюзному комитету принимать участие в разработке проектов указанных актов.

22.3. Представлять заблаговременно профсоюзному комитету на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных случаях – для согласования) проекты локальных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов локальных правовых актов учитывать положения Договора.

23. Профком обязуется:

23.1. Оказывать помощь работникам учреждения образования в вопросах законодательства о труде, профессиональных союзах, охраны труда, социального партнерства, участвовать в совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

23.2. Организовывать и осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателем законодательства о труде, об охране труда в учреждении образования. При необходимости информировать нанимателя об итогах проверок, мероприятий по мониторингу.

Взаимодействовать в вопросах соблюдения законодательства о труде, охране труда, пропаганде правовых знаний с городским комитетом профсоюза в пределах своей компетенции.

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

23.4. Принимать участие в разработке рекомендаций, профсоюзных листовок по вопросам применения законодательства о труде.

23.5. Принимать участие в разработке Профсоюзом рекомендаций, методических материалов для профактива по вопросам применения законодательства о труде, вносить предложения по их изменению и дополнению.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Локальные правовые акты по вопросам нормирования оплаты труда, охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, принимаются нанимателем (уполномоченными должностными лицами нанимателя) по согласованию с профкомом (правила внутреннего трудового распорядка, расписания учебных занятий, должностные и рабочие инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и др.).

24.2. Обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников учреждения образования, представителей другой Стороны.

24.3. Проводить встречи представителей Профсоюза с педагогическими работниками по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве. Обеспечивать оперативное информирование работников учреждения о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

24.4. Установить, что наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, по охране труда, выполнению Коллективного договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу и в иных формах, не связанных с проведением проверок, для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

24.5. Вносить предложения в пределах своей компетенции в вышестоящие профсоюзные органы по совершенствованию порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения образования на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников образования (далее – Инструкция).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам учреждения образования (работники культуры, физической культуры и спорта) осуществляется в соответствии с законодательством.

24.6. Наниматель 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 установлены нормы 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 в соответствии с Трудовым кодексом.

Наниматель обязан предупреждать работников об изменении существенных условий труда письменно, не позднее чем за один месяц, в том числе педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в учреждении образования комиссии по трудовым спорам.

24.8. Наниматель создаёт условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Наниматель в случае необходимости предусматривает направление работника для получения образования, предоставляет гарантии работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, установленные Трудовым кодексом.

Направление для получения образования оформляется приказом нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств нанимателя – также соответствующим договором в сфере образования.

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса, при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форм получения образования, в соответствии со статьей 220-1 Трудового кодекса.

В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом), наниматель предоставляет отпуска без

сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

24.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время в соответствии с законодательством о труде (категориям работников, указанных в статье 168 Трудового кодекса), а также:

работникам, удостоенным звания "Заслуженный учитель", награжденным нагрудным знаком "Отличник образования";

работникам, являющимся ветеранами труда;

работникам, имеющим инвалидность;

донорам;

работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;

работникам, являющимся членами добровольных дружин;

супругам, работающим в одном учреждении образования (по их заявлению) – одновременно.

Беременным женщинам по их просьбе предоставлять трудовой отпуск в полном объеме перед отпуском по беременности и родам или после него, или после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

24.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление 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.

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

24.12. Наниматель предоставляет по письменному заявлению работника социальный отпуск по семейно-бытовым и иным уважительным причинам (статья 190 Трудового кодекса) без сохранения заработной платы до 90 календарных дней, суммарно в течение календарного года, в следующих случаях:

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования без направления (заявки) нанимателя;

для прохождения лечения, оздоровления в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

необходимости ухода за больным членом семьи, близким родственником (родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки, супруг (супруга)) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождение их на лечение;

смерти членов семьи, близких родственников;

в связи с бракосочетанием самого работника, его детей, внуков;

в связи с рождением детей, внуков;

при окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учителя, преподавателя, воспитателя в период летних каникул (но не позднее начала нового учебного года – 1 сентября);

по семейно-бытовым причинам.

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

24.14. Предоставлять работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и (или) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса.

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

24.15. По уважительным причинам (семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и другим уважительным причинам), установленным Коллективным договором, или по договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

24.16. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, вызванных производственной необходимостью (проведение выпускных экзаменов, вступительных испытаний, подготовка учреждения образования к новому учебному году, проведение традиционных мероприятий) отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме.

25.17. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в учреждении образования, определяется приказом нанимателя 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 в учреждении образования производится за счет внебюджетных средств, полученных от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете учреждения на оплату труда.

Установление условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день производится нанимателем по согласованию

с профкомом.

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

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

26. Наниматель обязуется:

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

Предусмотреть возможности по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих) востребованным в учреждениях образования города.

26.2. Уведомлять комитет профсоюза не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы учреждения образования, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест и (или) ухудшение условий труда работников.

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

27. Профком обязуется:

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

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

27.3. Оказывать помощь остро нуждающимся бывшим работникам – членам профсоюза, потерявшим работу по уважительным причинам.

28. Стороны обязуются добиваться обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделения на эти цели необходимых средств, в том числе в части своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. 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, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя

по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления профкома.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) профкома.

29.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается работникам (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим непрерывный стаж работы в учреждении не менее 10 лет; получившим трудовое увечье 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); работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях образования специальностям, участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств.

29.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года, сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласования с профкомом.

29.4. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы или с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности для самостоятельного поиска работы в случаях, установленных законодательством.

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

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

29.6. Наниматель обязан при приеме работника на работу запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем учреждения образования и председателем первичной профсоюзной организации.

29.7. Заключение контрактов с работниками, работающими по

трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или 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 его заключения. В день предупреждения работнику вручается проект контракта в письменном виде.

29.8. Заключение контрактов с работниками учреждения образования – членами Профсоюза производится при участии представителя профкома.

29.9. 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.

29.10. При истечении срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах его максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

29.11. 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 или после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

29.12. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, 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, на срок 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.

29.13. Продлевать, заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень, квалификацию и (или) имеющими стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 10 лет, на максимальный срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления): контракт может быть продлен на меньший срок, а в случае заключения нового – не менее чем на один год.

29.14. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта, а также в случае перевода работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта (дате перевода на другую работу), заключать новый контракт на срок не менее трех лет, с обязательным включением в него дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261²Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года.

29.15. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный (пятилетний) срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261²Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года.

29.16. Заключать контракты с молодыми специалистами при приеме на работу, с их письменного согласия, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, с их письменного согласия, получившими образование на условиях оплаты и направленными на работу на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261²Трудового кодекса.

29.17. 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.

29.18. Сторонам, заключившим контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

29.19. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, наниматель может предложить

работнику, с его согласия, заключить трудовой договор на неопределенный срок.

29.20. Наниматель заключает с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения требований, установленных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261²Трудового кодекса.

29.21. Наниматель 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, поступления на военную службу по контракту, 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.

29.22. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени и другое, по их просьбе.

29.23. Обеспечивать оптимальный режим работы работникам, имеющим троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, совмещающим работу с обучением.

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

29.25. Наниматель ежегодно проводит мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

29.26. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в ней, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента

техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств соответствующих бюджетов.

ОХРАНА ТРУДА

30. Наниматель обязуется:

30.1. Продолжить работу по пересмотру, корректировке и утверждению нормативных правовых актов по охране труда с учетом изменений и дополнений, внесенных в законодательные акты Республики Беларусь.

30.2. Ежегодно подводить итоги работы учреждения образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать профком о результатах работы.

31. Профком обязуется:

31.1. Принимать участие в разработке нормативных правовых актов по охране труда.

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

31.3. Ежегодно подводить итоги общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

31.4. Не реже одного раза в год анализировать состояние производственного травматизма, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

31.5. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530 "О страховой деятельности".

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

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

31.8. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1 "О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины" в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Осуществлять в учреждении образования контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

32.2. В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий "Недели нулевого травматизма", по продвижению Концепции "Нулевого травматизма".

32.3. Принимать участие в семинарах по охране труда с участием представителей отдела по образованию, комитета Профсоюза и Полоцкого межрайонного отдела Витебского областного управления Департамента государственной инспекции труда.

32.4. Постоянно осуществлять контроль за:

32.4.1. предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; при необходимости оказывать нанимателю помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

32.4.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

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

32.6. Содействовать:

32.6.1. вводу в штатное расписание учреждения образования должности инженера по охране труда (службы охраны труда) в соответствии с нормативами, определенными законодательством;

32.6.2. обеспечению прохождения работниками лица обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров;

32.6.3. незамедлительному извещению городской организации Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании категории несчастных случаев при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, главного технического инспектора труда областной организации Профсоюза;

32.6.4. включить в Коллективный договор из средств нанимателя нормы об оказании семье погибшего на производстве работника, по мимо установленного законодательством возмещения ущерба. единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику утратившему профессиональную работоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; по согласию сторон Коллективного договора, а также в случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника;

32.6.5. выплате выходного пособия в размере не менее одного среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса;

32.6.6. наличие в бюджетной смете расходов учреждения образования

средства на реализацию мероприятий по охране труда;

32.6.7. предоставлению каждому работнику при приеме на работу полной и достоверной информации 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;

32.6.8. оказанию содействия в обучении общественных инспекторов по охране труда;

32.6.9. поощрению работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам квартала;

32.6.10. сотрудничеству с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о не исправности оборудования, инструмента, приспособлений, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

32.6.11. поощрению и материальному стимулированию работников за соблюдение требований по охране труда;

32.6.12. обеспечению функционирования системы управления охраной труда (далее – СУОТ) учреждения и совершенствованию СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда;

32.6.13. предоставлению наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы до 30 минут в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

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

33. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования.

34. Профком обязуется:

34.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения образования.

34.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе организаций УП "Белпрофсоюзкурорт" и ТЭУП "Беларустурист", добиваться предоставления им скидок для членов Профсоюза и их детей.

35. Стороны обязуются поддерживать Министерство образования и Профсоюз в достижении:

35.1. Поэтапного увеличения доли расходов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6%.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. Председатель профкома принимает участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители профкома включаются в составы создаваемых в учреждении образования комиссий, деятельность которых затрагивает их права и законные интересы работников.

36.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с профкомом.

36.3. Наниматель, совместно с профкомом ежегодно анализирует обеспеченность работников жильем и принимает возможные меры по улучшению их жилищных условий.

36.4. Совершенствовать формы оздоровления работников.

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

36.6. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба "Буревестник", в том числе в части участия сборных команд работников учреждений образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

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

36.8. Закрепить ветеранов отрасли за учреждением через установление над ними шефской помощи профкома.

36.9. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда.

Приглашать ветеранов труда к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования.

36.10. Координировать работу учреждения образования по ведению учета ветеранов труда, оказанию им необходимой помощи.

36.12. Включить нормы по отчислению нанимателем денежных средств профкому для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних ёлок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в

размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств учреждения образования при их наличии.

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

37. Наниматель обязуется содействовать:

37.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в учреждении образования.

37.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения молодёжи, организации медицинских осмотров.

38. Профком обязуется:

38.1. Содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

39. Стороны обязуются добиваться:

39.1. Выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи учреждений образования.

40. Стороны пришли к соглашению:

40.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Договором.

40.2. Содействовать:

40.2.1 выделению работникам учреждения образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей;

40.2.2 предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, а также оказанию помощи на обустройство.

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО АКТИВА

41. Наниматель обязуется:

41.1. Предоставлять профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждения образования.

41.2. Рассматривать по представлению городской организации Профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, встреч в коллективе учреждения образования, по итогам проверок, проведенных

руководящими профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

41.3. Предоставлять материальную базу на безвозмездной основе для проведения совместных с городской организацией Профсоюза мероприятий городского уровня (конференций, семинаров, конкурсов, смотров – конкурсов художественной самодеятельности, спортивных соревнований и туристических слетов).

42. Профком обязуется:

42.1. Направлять на обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, реализации Договора.

42.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза.

43. Стороны пришли к соглашению:

43.1. Проводить согласованную политику по укреплению профсоюзной организации в учреждении образования.

43.2. Содействовать созданию в учреждении образования условий для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, условий для обеспечения гласности в деятельности Профсоюза.

Наниматель обеспечивает предоставление профсоюзным органам 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.

43.3. Предоставлять профсоюзным активистам возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства образования и Профсоюза, главного управления и областной организации Профсоюза, отдела по образованию и городской организации Профсоюза с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным 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.

43.4. Сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени первичной профсоюзной организации.

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

43.6. Учитывать при представлении к поощрению профсоюзных работников ведомственными наградами Министерства образования наличие наград Профсоюза.

43.7. Установить работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и 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;

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива – в размере до 50 процентов оклада по основной работе.

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

43.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов Профсоюза — в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 "Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов", Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы.

43.9. Предоставлять городской организации Профсоюза, помещения, средства связи, создавать другие условия для осуществления деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь "О профессиональных союзах", Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 "О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом".

43.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации учреждения, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работников, избранных в городской, областной, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы – с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективному договору, 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, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего

подпункта, производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления профкома.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) профкома.

43.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 43.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета профсоюза.

43.12. Не заключать контракты без согласия работников, работающих по трудовому договору на неопределенный срок и избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания.

43.13. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

44. Стороны пришли к соглашению:

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

44.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускается с уведомления профкома.

45. Профком обязуется:

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

45.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективам работников при изменении форм собственности.

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

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

46. Каждая из Сторон, подписавших Коллективный договор, несет

ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

47. Стороны пришли к соглашению:

47.1. Контроль за выполнением Коллективного договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия по трудовым спорам, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации её полномочий информация.

Итоги выполнения Коллективного договора, внесение изменений в него рассматриваются на профсоюзном собрании.

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

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

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

Осуществлять по отношению к соответствующим органам порядок предоставления полной, достоверной, своевременной информации о принимаемых решениях, правовых и локальных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников образования.

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

47.4. Проект Договора, изменения в него направляются до их подписания Сторонами в городскую организацию Профсоюза в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие городскому соглашению.

47.5. В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, включить в Коллективный договор следующие положения:

1. Положение о размерах, порядке и условиях премирования работникам ГУО «Лицей г.Новополоцка»;

2. Положение о материальном стимулировании труда (установлении надбавок) работников ГУО «Лицей г.Новополоцка» за характер труда работникам;

3. Положение о материальном стимулировании труда (установлении надбавок) работников ГУО «Лицей г.Новополоцка» за высокие достижения в труде;

4. Положение о материальном стимулировании (установлении надбавок) педагогических работников, рабочих ГУО «Лицей г.Новополоцка» за успехи в труде, участие в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях и порядок их применения;

5. Положение о порядке и источниках оказания материальной помощи работникам ГУО «Лицей г.Новополоцка»;

6. Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам ГУО «Лицей г.Новополоцка»;

7. План мероприятий по охране труда ГУО «Лицей г.Новополоцка»;

8. Перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов;

9. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам;

10. Перечень мест ГУО «Лицей г.Новополоцка», которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях;

11. Перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени;

12. Перечень профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медосмотрам;

13. Перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;

14. Перечень работников, с которыми заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности;

15. Перечень работников, на время отпуска которых осуществляется замена;

16. Условия разделения отпуска более чем на две части, обстоятельства отзыва работника из отпуска.

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

47¹ Действие Коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством,

применяется только в отношении членов Профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

48. Лица виновные в невыполнении (нарушении) условий Коллективного договора или ненадлежащим образом выполняющие обязательства, могут быть полностью или частично лишены стимулирующих выплат, привлечены к дисциплинарной ответственности.

49. Выполнение Коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

Наниматель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

50. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности.

Представления о нарушении условий Коллективного договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующие Сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.