

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ, СПОРТА И ТУРИЗМА ДОБРУШСКОГО РАЙИСПОЛКОМА
ГУО «ДОШКОЛЬНЫЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА Г.ДОБРУША»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ НАНИМАТЕЛЕМ И ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ
ГУО «ДОШКОЛЬНЫЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА Г.ДОБРУША»
на 2016-2019 годы

Коллективный договор
зарегистрирован в Добрушском
райисполкоме за № _____
от _____ 2016 г.
Заместитель председателя
райисполкома

2016 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1	Раздел I «Общие положения»	3
2	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	5
3	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	8
4	Раздел IV «Гарантии занятости»	12
5	Раздел V «Охрана труда»	17
6	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	19
7	Раздел VII «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха молодежи»	21
8	Раздел VIII «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива»	21
9	Раздел IX «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	25
10	Раздел X «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	25
11	Приложение 1 – Положение о премировании	29
12	Приложение 2 – Положение об установлении надбавок	36
13	Приложение 3 – Положение об оказании материальной помощи	40
14	Приложение 4 – Перечень рабочих мест по профессиям и должностям на которых работающим по результатам аттестации установлены доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	42
15	Приложение 5 Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	42
16	Приложение 6 Перечень профессий рабочих отдела образования и виды работ, подлежащих обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами	43
17	Приложение 7 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты, спецодежды по установленным нормам	44

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между нанимателем и профсоюзным комитетом

ГУО «ДЦРР г.Добруша»

на 2016-2019 годы

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между нанимателем ГУО «ДЦРР г. Добруша» и профсоюзным комитетом в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 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 2016-2018 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2016-2018 годы, отраслевым Соглашением на 2016-2019 годы, Соглашением между управлением образования Гомельского областного исполнительного комитета и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма Добрушского районного исполнительного комитета и Добрушской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки

2. Сторонами коллективного договора являются наниматель ГУО «ДЦРР г. Добруша» (далее – наниматель) и профсоюзный комитет ГУО «ДЦРР г. Добруша» (далее - профсоюзный комитет).

3. Коллективный договор распространяется на работников ГУО «ДЦРР г. Добруша» - членов отраслевого профсоюза.

Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме, а также при условии согласия сторон, подписавших данный договор.

Работник (не член профсоюза), желающий присоединиться к коллективному договору должен подать письменное заявление в профсоюзный комитет. Решение принимается на совместном заседании президиума районного комитета и совета отдела и письменно доводится до сведения работника.

Наниматель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах.

4. Коллективный договор является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально – трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально – экономической политики на 2016 – 2019 годы.

5. В течение срока действия коллективного 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 настоящий коллективный договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок. Принятые изменения и (или) дополнения в коллективный договор оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

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

При заключении коллективного договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать один месяц.

7. 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.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего Коллективного договора решаются Сторонами, Районным Советом по социальным и трудовым вопросам.

8. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

9. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации Сторон коллективного договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.

В случае переименования Сторон коллективного договора он продолжает действовать.

При ликвидации Сторон коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего времени ликвидации.

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

10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами в лице их представителей. Отчеты о выполнении коллективного договора рассматриваются ежегодно на собраниях трудового коллектива.

11. Наниматель представляет коллективный договор для регистрации в Добрушский районный исполнительный комитет в месячный срок после подписания его Сторонами.

Коллективный договор считается вступившим в силу со дня подписания (п.8) и является действительным независимо от факта его регистрации.

12. В целях реализации коллективного договора наниматель доводит его текст, изменения и (или) дополнения в него до работников, его текст

размещается на сайте учреждения.

13. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на сайте промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного договора.

РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

14. Стороны обязуются в установленном порядке, в пределах их компетентности, поддерживать предложения Министерства образования и Белорусского профсоюза работников образования и науки:

– по разработке типовых штатов и штатных нормативов численности учреждения образования на основе принятых положений об учреждениях образования в соответствии с Кодексом Республики Беларусь об образовании;

– предложений по совершенствованию нормирования продолжительности рабочего времени отдельных категорий педагогических работников;

– об особенностях регулирования труда педагогических работников;

– по формированию средств на оплату труда работников учреждения образования (далее - работников), финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, и в порядке определения экономии средств, предусмотренных на оплату труда.

15. Наниматель обязуется:

15.1. Осуществлять ведомственный контроль за полнотой финансирования учреждения образования, своевременностью начисления и выплаты заработной платы, надбавок стимулирующего характера, премий и фондов материальной помощи.

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

15.3. По мере необходимости проводить совещания по вопросам оплаты труда работников учреждения образования с участием представителей профсоюзного комитета.

16. Профсоюзный комитет обязуется:

16.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам заработной платы, организации, условий и нормирования труда.

16.2. В соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь взыскивать невыплаченные суммы заработной платы, премий, надбавок стимулирующего характера, материальной помощи, а также компенсацию за несвоевременную выплаченную заработную плату и среднего заработка за время трудового отпуска.

17. Стороны пришли к соглашению:

17.1. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты, материального стимулирования труда и оказания материальной помощи, решаются нанимателем по согласованию с комитетом профсоюза.

При согласовании с профсоюзным комитетом указывается номер протокола (постановления), дата заседания профсоюзного комитета и заверяется подписью председателя данного профсоюзного органа.

17.2. Выплаты заработной платы производить не позднее 13 и 27 числа каждого месяца.

17.3. Выплату заработной платы производить регулярно в установленные дни, но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

17.4. Премирование работников, порядок установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда работников ГУО «ДЦРР г.Добруша» на 2016-2019 годы по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение 1). Вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с профсоюзным комитетом.

17.5. Внебюджетные средства, используемые на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам, расходуются по согласованию с профсоюзным комитетом.

17.6. Экономия по фонду заработной платы направляется на премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда работников и оказания материальной помощи.

17.7. Распределение объема педагогической нагрузки производится нанимателем учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

17.10. 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.

17.11. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, сельскохозяйственные работы, капитальный ремонт, оздоровление воспитанников и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100% заработной платы. Наниматель обязан принимать меры по обеспечению

работников работой в соответствии с их должностными обязанностями или на не обусловленную трудовым договором работу (по письменному согласию).

17.12. Устанавливать надбавки в размере 20% ставок (окладов) молодым специалистам, завершившим обучение с отличием, а также получившим степень магистра, и 10% ставок (окладов) всем остальным молодым специалистам, направленным для работы в организацию.

17.13. Установить дополнительные меры стимулирования труда, в том числе повышения тарифной ставки (оклада) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально – техническое (20%), среднее специальное (30%), высшее (50%), послевузовское образование (50%) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы на период действия первого контракта.

17.13. 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 учётом инфляции».

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

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, 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.

17.15. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позже чем за два дня до начала отпуска.

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

17.16. 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.

17.17. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается с согласия работника по письменному приказу руководителя (за исключением случаев, предусмотренных статьёй 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя организации системы образования, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьями 69 Трудового кодекса.

17.18. В соответствии с Инструкцией о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь,

утвержденной постановлением Министерства финансов Республики Беларусь № 35 от 12.04.2000, работнику не позднее чем за день до отъезда в служебную командировку наниматель обязан выдать денежный аванс в пределах сумм, причитающихся на оплату стоимости проезда к месту командировки и обратно, расходов по найму жилого помещения.

Работники, получившие наличные деньги под отчет, обязаны не позднее трех рабочих дней по возвращении из служебной командировки представить в бухгалтерию отдела образования авансовый отчет.

17.19. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных коллективным договором, наниматели несут ответственность в соответствии с законодательством.

17.20. Замену временно отсутствующих воспитателей дошкольного образования производить в пределах штатной численности воспитателей дошкольного образования, рассчитанной с учётом коэффициентов планируемых невыходов в соответствии с приказом нанимателя, предоставленного работнику под роспись, и оплатой за фактически отработанное время, а также путём привлечения временных работников в соответствии с главой 23 Трудового кодекса.

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

17.21.1. создавать условия педагогическим работникам для осуществления методической работы.

17.21.2. оказывать материальную помощь лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия по письменному заявлению работника.

17.21.3. пользоваться правом руководителя (заместителя) на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу.

17.22. После отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет наниматель обязан предоставить работнику прежнюю педагогическую нагрузку в объеме часов не менее, чем до его ухода в указанные социальные отпуска.

РАЗДЕЛ III «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»

18. Наниматель обязуется:

18.1. Согласовывать с профсоюзным комитетом документы, касающиеся трудовых и социально-экономических прав работников коллектива.

18.2. Предоставлять профсоюзному комитету информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов трудящихся.

19. Профсоюзный комитет обязуется:

19.1. Участвовать в совещаниях, семинарах, проводимых райкомом профсоюза работников образования и науки и отделом образования. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда, социального партнерства, заработной платы.

19.2. Своевременно рассматривать обращения, письма и жалобы членов профсоюза и в случае необходимости принимать меры по защите их прав и интересов. Обеспечивать своевременное разрешение возникающих индивидуальных и коллективных споров.

19.3. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета. Порядок оказания и ее размеры определяет профсоюзный комитет и председатель профкома.

19.4. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, обращения и письма.

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников принимаются нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

20.4. Изменение существенных условий труда (система оплаты труда, гарантии, режим работы, распределение объема преподавательской работы, разряд и др.) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется нанимателем с участием профсоюзного комитета.

20.5. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные

условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объёма педагогической нагрузки, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза.

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

20.6. Наниматель обязуется предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

20.7. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создать в учреждении комиссию по трудовым спорам.

20.8. 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.

20.9. Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) предоставляются 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 форме получения образования, в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса.

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

- работающим по совместительству одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка инвалида;
- одинокому родителю, имеющему по одному и более ребенку до 18 лет;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после его;

20.11. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему очередной трудовой отпуск, а в случае его использования - отпуск без сохранения заработной платы.

20.12. Наниматель не вправе принудить работника без его согласия к

уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

20.13. По письменной просьбе работника наниматель предоставляет ему отпуск по следующим семейно-бытовым причинам продолжительностью до 90 календарных дней, с включением данного периода в рабочий год:

- 1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;
- 2) необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;
- 3) смерть члена семьи, близкого родственника;
- 4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков;
- 5) рождение детей, внуков;
- 6) работа над диссертацией, подготовки методических пособий.

20.14. 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.

20.15. 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 без оплаты.

20.16. Обеспечивать безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников - членов профсоюза.

20.17. По письменной просьбе педагогического работника учреждения по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью не более 60 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

20.18. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов) с включением данного периода в рабочий год:

- 1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;
- 2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;
- 3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки);
- 4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

20.19. Наниматель может с согласия работника, при наличии производственной необходимости, отозвать его из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности

между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

20.20. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) и по договоренности между нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на 4 части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

20.21. При наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с последующим увольнением – удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

20.22 Лишение работника (снижение работнику) премии, надбавки, изменение размера повышения тарифной ставки в соответствии с пп. 2.5. пункта 2 Декрета № 29 может быть осуществлено только после предварительного согласования с профсоюзным комитетом.

20.23. Установить, что на время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и выплаты согласно трудовому законодательству.

20.17. Установить в ГУО «ДЦРР г. Добруша» пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями.

20.18. Применять за достижения в работе, образцовое выполнение трудовых обязанностей следующие поощрения: благодарность, награждение Почетными грамотами, ценным подарком, премией.

20.19. Каждая из сторон, подписавшая коллективный договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

21. Наниматель обязуется:

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

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

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

22. Профсоюзный комитет обязуется:

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

22.2. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства, но не более одного года.

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса — с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, - после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления профсоюзного комитета.

23.2. 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) следующим работникам:

- одиноким женщинам (мужчинам), воспитывающим несовершеннолетних детей;
- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям
- избранным в состав профсоюзных органов;
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;
- имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (не менее 20 лет);
- членам комиссий по трудовым спорам;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

23.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет) не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса.

23.4. Сокращение групп в течение учебного года, перевод учреждения, на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с комитетом профсоюза.

23.5. В период срока предупреждения работника о сокращении предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

23.6. Предоставлять преимущественное право педагогическим работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждения образования при появлении вакансий, если к нему не было претензий по основной работе до сокращения.

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

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

23.9. 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.

23.10. Установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

23.11. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

23.12. Продлевать, заключать контракты с работниками предпенсионного возраста (женщины 50 лет, мужчины 55 лет), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины - 58 лет, мужчины – 63 года) и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

23.13. Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования.

23.14. Установить, что обсуждение, заключение контрактов с работниками, членами отраслевого профсоюза, учреждения происходит при участии председателя профсоюзного комитета.

23.15. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины (т.е. не имевших дисциплинарных взысканий), имеющими длительный стаж (не менее 10 лет) работы по специальности (в отрасли), с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

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

23.17. Продлевать контракты с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины (т.е. не имевших дисциплинарных взысканий) в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

23.18. Установить, что с молодыми специалистами, а также выпускниками, получившими образование за счет собственных средств, 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. Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) не более чем на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней.

23.19. Установить, что контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящим в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, заключаются на максимальный срок.

23.20. Сторонам, заключившим контракт, предупреждать друг друга за один месяц до окончания срока контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

23.21. 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.

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

23.23. По возможности наниматель заключает (продлевает) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

23.24. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

23.25. Переводить работников, проработавших 5 лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

23.26. Установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: 31.26.1. состояние здоровья;

23.26.2. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;

23.26.3. избрание на выборную должность;

23.26.4. переезд в другую местность;

23.26.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

23.26.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

23.26.7. изменение семейного положения;

23.26.8. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

23.26.9. если работник нашел работу в отрасли с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда;

23.26.10. пенсионный возраст;

23.26.11. 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);

23.26.12. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключением работников, имеющих статус молодого специалиста);

23.26.13. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;

23.26.14. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства.

23.27. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, наниматель с согласия работников и уведомления профсоюза комитета может перевести работников на неполное рабочее время.

23.28. Установить, что работник, работающий по контракту, может расторгнуть досрочно контракт по соглашению сторон (ст. 37 Трудового кодекса Республики Беларусь).

23.29. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а так же необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств соответствующих бюджетов.

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

23.31. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 ТК).

23.32. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 323-З, наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

24. Наниматель обязуется:

24.1. Ежегодно подводить итоги работы учреждения по улучшению условий охраны труда и профилактики производственного травматизма и других несчастных случаев и информировать районный комитет профсоюза.

24.2. Проводить обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда.

25. Профсоюзный комитет обязуется:

25.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в учреждении, готовности его к началу учебного года, к работе в осенне-зимний период, предоставлением работникам за работу в неблагоприятных условиях необходимых льгот и компенсаций.

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

25.3. Ежегодно подводить итоги смотра-конкурса на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

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

25.5. 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 августа 2006 года № 530 «О страховой деятельности».

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

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

25.8. Оказывать материальную помощь, при наличии финансовых возможностей, семьям погибших на производстве работников организаций образования – членов отраслевого профсоюза, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, из средств соответствующих бюджетов профсоюзных организаций.

25.9. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого 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.

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Осуществлять в учреждении периодический и общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

26.2. Проводить совместные семинары по охране труда нанимателем и профсоюзным комитетом.

26.3. Постоянно осуществлять контроль за:

26.3.1. предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда (Приложения 4,5);

26.3.2. своевременной выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств (Приложения 6,7);

26.3.3. проведением нанимателем обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в организациях системы Министерства и в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 года № 530 «О страховой деятельности».

26.3.4. обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров;

26.3.5. 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 так же льготах и компенсациях установленных законодательством;

26.3.6. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов труда отраслевого профсоюза;

26.3.7. Оказывать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи из средств нанимателя в размере 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности (при наличии средств);

26.3.8. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

26.3.9. предусматривать в бюджетной смете расходов учреждения средства на реализацию мероприятий по охране труда;

26.3.10. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

26.3.11. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам месяца (квартала, года) в соответствии с результатом работы.

РАЗДЕЛ VI

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

27. Наниматель обязуется:

27.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения.

28. Профсоюзный комитет обязуется:

28.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения и информировать отдел образования и районный комитет профсоюза.

28.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист» с предоставлением им скидок из профбюджета учреждения образования в размере 15% для членов отраслевого профсоюза и их детей.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Представители профсоюзных комитетов включаются в составы создаваемых в учреждении комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

Представители профсоюзного комитета для включения в составы комиссий и иных целей определяются на заседании профкома.

29.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и распределении жилых помещений, производить совместным решением нанимателя и комитета отраслевого профсоюза в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

29.3. Принимать участие в районных спартакиадах и туристических слетах, проводить физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия для работников учреждения.

29.4. Наниматель осуществляет мероприятия по организации отдыха физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников.

29.5. Наниматель создаёт 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 организаций системы образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

29.6. Содействовать организации работы с ветеранами труда учреждения и профсоюзного комитета, при наличии средств, финансировать проведения их мероприятий.

29.7. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда учреждения к участию в праздничных мероприятиях.

29.8. При наличии финансовой возможности оказывать материальную и иную необходимую помощь ветеранам в размере и на условиях, предусмотренных коллективным договором.

РАЗДЕЛ VII

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

30. Наниматель обязуется содействовать:

30.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения молодежи, организации их медицинских осмотров.

31. Профсоюзный комитет обязуется:

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

31.2. Осуществлять регулярный общественный контроль за организацией работы по социальной защите молодежи.

32. Стороны обязуются добиваться:

32.1. Выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи организаций системы образования.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, коллективным договором.

33.2. Содействовать вторичной занятости обучающихся. Установить, что прием на работу обучающихся в очной форме получения образования осуществляется на общих основаниях с оформлением трудовых книжек в установленном законодательством порядке.

33.3. Установить дополнительные меры стимулирования труда, в том числе повышения тарифной ставки (оклада) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально – техническое (20%), среднее специальное (30%), высшее (50%), послевузовское образование (50%) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы на срок действия первого контракта.

РАЗДЕЛ VIII

«ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»

34. Наниматель обязуется:

34.1. Предоставлять профсоюзному комитету информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников;

34.2. Рассматривать по представлению профсоюзного комитета обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

35. Профсоюзный комитет обязуется:

35.1. Содействовать обучению профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации настоящего коллективного договора;

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

35.3. Обеспечивать ежегодно новогодними подарками детей (до 17 лет), работников – членов профсоюза за счет профсоюзных средств учреждения.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации в учреждении;

36.2. Нанимателю обеспечивать предоставление профсоюзным органам отраслевого профсоюза 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.

36.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством, 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.

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

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

36.6. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

36.7. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, Управления образования наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Областного комитета.

36.8. Председателю профкома за выполнение общественной работы в интересах коллектива ежемесячно выплачивать премию не менее 1 базовой величины, при условии отсутствия дисциплинарных взысканий по основному месту работы.

36.9. При выполнении общественной работы в интересах коллектива устанавливать председателю первичной профсоюзной организации надбавку не менее 10% и не более максимально допустимого в соответствии с законодательством в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников. Поощрять от профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза.

36.10. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002г. №1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами один раз в месяц одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину текущего месяца.

36.11. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с предыдущим пунктом.

36.12. Предоставлять профсоюзному комитету помещение, средства связи, доступ к сети Интернет и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь "О профессиональных союзах", Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 №150 "О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом".

36.13. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1(кроме ликвидации организации), 3,4,5, статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а так же привлечение к дисциплинарной ответственности лиц избранных в состав профсоюзных комитетов и не освобожденных от основной работы, допускаются с письменного согласия соответствующего комитета профсоюза, а председателей профсоюзных

комитетов – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. №29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего комитета профсоюза.

36.14. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1(кроме ликвидации организации), 3,4,5, статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а так же привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральные комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. №29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

36.15. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1(кроме ликвидации организации), 3,4,5, статьи 42, а так же привлечение к дисциплинарной ответственности представителя отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а так же общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускаются с согласия соответствующего комитета профсоюза.

36.16. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего комитета профсоюза.

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

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

36.19. Расторжение срочного трудового договора (контракта) с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий по истечению его срока не допускается.

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

РАЗДЕЛ IX

«СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций системы образования проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза с целью достижения согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

37.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением, допускаются с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

38. Профсоюзный комитет обязуется:

38.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы работников — членов отраслевого профсоюза.

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

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

РАЗДЕЛ X

«ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»

39. Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

40. Наниматель обязуется:

40.1. В процессе осуществления контроля за деятельностью учреждения, анализировать ход выполнения коллективного договора.

41. Профсоюзный комитет обязуется:

41.1. Изучать практику социального партнерства в учреждениях отрасли.

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. Обеспечивать участие представителей Сторон коллективного договора при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

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

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

42.4. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств коллективного договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

42.5. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором:

- лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;
- привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

42.7. В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставление более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, включить в коллективный договор следующие положения:

42.7.1. режим работы учреждения;

42.7.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки музыкальных руководителей;

42.7.3. сроки выплаты заработной платы (не реже двух раз в месяц);

42.7.4. виды поощрений за успехи в труде и порядок их применения;

42.7.5. положение о материальном стимулировании труда работников (премирование и установление надбавок) с указанием источников, показателей, условий, конкретных размеров, сроков выплаты и механизма принятия решения;

42.7.6. источники и порядок оказания материальной помощи работникам;

42.7.7. план мероприятий по охране труда;

42.7.8. перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями

труда;

42.7.9. перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

42.7.10. перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам;

42.7.11. перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам;

42.7.12. персональный состав примирительных комиссий на случай возникновения коллективных трудовых споров;

42.7.13. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

42.7.14. условия разделения отпуска более чем на две части, обстоятельства отзыва работника из отпуска;

42.7.15. условия, порядок предоставления работникам социальных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более тридцати календарных дней;

42.7.16. условия, порядок предоставления дополнительных гарантий отдельным категориям работников, в том числе молодежи, имеющим детей, инвалидам и т. д., а также ветеранам труда отрасли и отраслевого профсоюза;

42.7.17. согласование с профсоюзным комитетом локальных нормативных правовых актов по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников;

42.7.18. нормы, определяющие процедуру заключения, продления контрактов и основания расторжения нанимателем контрактов с работниками;

42.7.19. особенности заключения, продления и расторжения контрактов с отдельными категориями работников;

42.7.20. случаи перевода работников, работающих на контрактной форме найма, на трудовой договор не неопределенный срок;

42.7.21. условия заключения контрактов с работниками на 3-5, 5 лет;

42.7.22. предупреждение сторон друг друга о заключении (продлении) или не заключении (не продлении) контракта;

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

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

42.10. Представление о нарушении условий коллективного договора Сторонами направляются письменно в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать

соответствующую Сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива 07.07.2016г., протокол № 1 и вступает в силу с 07.07.2019.

Заведующий
ГУО «ДЦРР г. Добруша»
_____ А.И. Василевская
«07» июля 2016 г.
Приказ № 30

Председатель
профсоюзного комитета
_____ Т.А. Громько
« 07 » июля 2016 г.
Протокол ПК № 13

_____ А.И.Василевская

_____ Т.А.Громько

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям
на которых работающим по результатам аттестации установлены доплаты
за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС	Класс условий труда	Процент от тарифной ставки 1 разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу	Численность работающих
1	Повар	51	3,1	0,10	3
2	Кухонный рабочий	51	3,1	0,10	1

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям,
на которых работающим по результатам аттестации установлен
дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными
условиями труда

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)	Численность работающих
1	Повар	51	3,1	4	3
2	Кухонный рабочий	51	3,1	4	1

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих отдела образования и виды работ, подлежащих обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Профессия	Выдаваемое средство и количество в месяц
1	Вахтер	Мыло, 400 гр.
2	Дворник	Мыло, 400 гр.
3	Заведующий хозяйством	Мыло, 400 гр.
4	Кастелянша	Мыло, 400 гр.
5	Кладовщик	Мыло, 400 гр.
6	Кухонный рабочий	Мыло, 400 гр.
7	Повар	Мыло, 400 гр.
8	Помощник воспитателя	Мыло, 400 гр.
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400 гр.
10	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Мыло, 400 гр.
11	Сторож	Мыло, 400 гр.
12	Уборщик служебных помещений	Мыло, 400 гр.

Основание:

1. Статья 230 Трудового договора Республики Беларусь.

2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

Примечание: Мыло или аналогичное по действию смывающее средство выдается в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право на
бесплатное получение средств индивидуальной защиты,
спецодежды по установленным нормам.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
1	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Зимой дополнительно Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь В остальное время года дополнительно Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	12 12 12 2 36 36 48 24 36 24
2	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный или вискозно-лавсановый	12
3	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах дополнительно Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь В остальное время года Плащ непромокаемый	12 3 36 36 48 24 Дежурный
4	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Берет хлопчатобумажный или колпак хлопчатобумажный Сапоги резиновые Перчатки резиновые	12 Дежурный 6 12 До износа
5	Рабочий по комплексному	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные	12 12

	обслуживанию и ремонту зданий	Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитные На наружных работах зимой дополнительно Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	1 До износа До износа 36
6	Сторож (вахтер)	Халат хлопчатобумажный (вискозно- лавсановый) или костюм хлопчатобумажный На наружных работах дополнительно Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Плащ с капюшоном Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы ватные Полушубок	12 12 12 36 36 48 24 24 Дежурный
7	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Фартук прорезиненный При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно Сапоги резиновые или полусапоги резиновые	12 2 Дежурный 12
8	Заведующий детским садом	Халат хлопчатобумажный	12
9	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный	12
10	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная	12 6
11	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинированные	12 6 3
12	Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Ботинки или тапочки кожаные Колпак или косынка хлопчатобумажные Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: куртка хлопчатобумажная на утепляющей подкладке	12 6 12 6 6 До износа 3 48
13	Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Шапочка хлопчатобумажная	12 До износа 6
14	Помощник воспитателя	Для уборки помещений халат хлопчатобумажный перчатки резиновые	12 До износа

		Для раздачи пищи: фартук хлопчатобумажный косынка хлопчатобумажная Для мойки посуды: фартук прорезиненный с нагрудником перчатки резиновые Для уборки туалета: халат хлопчатобумажный фартук клеенчатый	6 6 6 До износа 12 6
15	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	12
16	Повар	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Ботинки или тапочки кожаные Колпак хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником	12 6 12 6 6

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110).
3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24 ноября 1999 г. № 696).
4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209).