

Изменения и дополнения  
в Коллективный договор  
государственного учреждения образования  
«Средняя школа № 15 г.Новополоцка»  
на 2019-2022 годы

1. По тексту Коллективного договора слова «Боровухская средняя школа №15 г. Новополоцка» заменить словами «Средняя школа № 15 г.Новополоцка».

2. В пункте 4 часть вторую изложить в следующей редакции:

«Наниматель признает профком полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах».

3. В частях третьей и четвертой пункта 5, в подпункте 20.8, 21.3, 23.1, в части второй подпункта 45.2 слова «локальные нормативные правовые акты» заменить словами «локальные правовые акты» в соответствующем падеже и числе.

4. Часть первую пункта 6 дополнить предложениями следующего содержания:

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

5. Подпункт 18.4 пункта 18 изложить в следующей редакции:

«18.4. Добиваться установления базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума».

6. В пункте 19:

6.1. подпункт 19.1.2 изложить в следующей редакции:

«19.1.2. внедрения нормативного финансирования в учреждении образования»;

6.2. подпункт 19.1.3 изложить в следующей редакции:

«19.1.3. увеличения бюджетных средств на заработную плату»;

6.3. в подпункте 19.1.8 слова «ставки (оклада)» заменить словами «оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования».

7. В пункте 20:

7.1. в подпункте 20.4 слово «вознаграждение» заменить словом «выплаты»;

7.2. подпункт 20.6 изложить в следующей редакции:

«20.6. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения руководителя организации и профсоюзного комитета.»;

7.3. в подпункте 20.9 слова «установленных ему ставки (оклада)» заменить словами «установленного ему оклада, надбавки за работу по

контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования»;

7.4. подпункт 20.10 изложить в следующей редакции:

«20.10. Руководитель организации по образованию устанавливает дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.»

8. В пункте 23:

8.1. подпункт 23.6 изложить в следующей редакции:

«23.6. 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 профсоюзным комитетом.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объема 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 предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Рекомендовать нанимателям предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.»;

8.2. подпункт 23.9 дополнить частью следующего содержания:

«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 продолжительностью до 30 календарных дней в соответствии со статьей 186 Трудового кодекса.»;

9. Подпункт 26.1 пункта 26 исключить.

10. В пункте 27:

10.1. подпункт 27.1 изложить в следующей редакции:

«27.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту

3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета .

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

10.2. часть вторую подпункта 27.5 изложить в следующей редакции:

«Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.»

10.3. подпункт 27.7 изложить в следующей редакции:

«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 (заключение контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.»

10.4. подпункт 27.9 изложить в следующей редакции:

«27.9. В случае истечения 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 на период беременности и до окончания указанных отпусков либо по соглашению сторон заключить новый контракт на максимальный срок (пять лет).»

10.5. из подпунктов 27.10, 27.16, 27.19, 27.25 слова «Установить, что» исключить;

10.6. подпункты 27.11, 27.12 поменять местами и изложить в следующей редакции:

«27.11. Заключение (продление) контрактов, с обязательным включением в них дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса, с работниками – членами отраслевого профсоюза организаций, учреждений образования производится при участии представителя отраслевого профсоюза.

27.12. Продлевать либо 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, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения указанного возраста.»

10.7. подпункты 27.13 - 27.15 изложить в следующей редакции:

«27.13. По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода с согласия работника на другую работу, заключать новый контракт на срок не менее двух лет, а с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, – на срок не менее трех лет.

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

27.14. 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, продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), критерии которых определяются в коллективном договоре, на максимальный срок (пять лет).

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

27.15. Продлевать 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, на срок до истечения максимального срока действия контракта.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть продлен на меньший срок.»

10.8. подпункт 27.17 изложить в следующей редакции:

«27.17. 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 срок (пять лет).»

10.9. подпункт 27.20 изложить в следующей редакции:

«27.20. Наниматель по письменному заявлению работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего

дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, обязан известить его в письменной форме о причине (причинах) прекращения с ним трудовых отношений.»

10.10. подпункт 27.21 исключить;

10.11. подпункты 27.22 – 27.24 изложить в следующей редакции:

«27.22. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в организации, учреждении.

Наниматель вправе при приеме гражданина на работу запрашивать характеристику с предыдущих мест работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса и подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

27.23. Заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия, трудовой договор на неопределенный срок.

27.24. Заключать с работниками, с их согласия, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.»

11. В пункте 30:

11.1. в подпункте 30.5.1 после слов «с сохранением за ними» дополнить словами «места работы и»;

11.2. дополнить подпункт 30.5.3 предложениями следующего содержания: «Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.»

11.3. подпункт 30.5.7 изложить в следующей редакции;

«30.5.7. поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам квартала».

12. В пункте 33 слова «республиканского и местных бюджетов» исключить.

13. В пункте 34:

13.1. подпункт 34.5 изложить в следующей редакции:

«34.5. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных

средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.»

13.2. в подпункте 34.10 слова «от фонда заработной платы» заменить словами «от суммы средств на оплату труда».

14. Пункт 39 дополнить подпунктом 39.3 следующего содержания:

«39.3. Предоставлять материальную базу на безвозмездной основе для проведения совместных с горкомом профсоюза мероприятий городского уровня (конференций, семинаров, конкурсов, смотров – конкурсов художественной самодеятельности, спортивных соревнований и туристических слетов).»

15. В пункте 41:

15.1. подпункт 41.6 изложить в следующей редакции:

«41.6. Устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы и выполняющим 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 50 процентов оклада по основной работе.

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

15.2. подпункты 41.7 – 41.9 изложить в следующей редакции:

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

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

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

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

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

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

15.3. часть первую подпункта 41.10 изложить в следующей редакции:

«41.10. 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.»

16. В пункте 45 подпункт 45.6 изложить в следующей редакции:

«45.6. В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, включить в Договор следующие приложения:

1. Положение о материальном стимулировании (установлении премий) работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 15 г. Новополоцка»;
2. Положение об установлении надбавок работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 15 г. Новополоцка»;
3. Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 15 г. Новополоцка»;
4. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 15 г. Новополоцка»;
5. План мероприятий по охране труда;
6. Перечень профессий и должностей государственного учреждения образования «Средняя школа № 15 г. Новополоцка, имеющих право на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;
7. Перечень профессий и должностей работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 15 г. Новополоцка», которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами;
8. Список профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медосмотрам;
9. Перечень структурных подразделений государственного учреждения образования «Средняя школа № 15 г. Новополоцка», которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях;
10. Перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;
11. Перечень должностей работников государственного учреждения образования «Боровухская средняя школа № 15 г. Новополоцка», для которых рекомендуется вводить суммированный учет рабочего времени;
12. Перечень профессий и должностей работников, на время отпуска которых, осуществляется замена;
13. Условия разделения отпуска не более чем на три части, обстоятельства отзыва работника из отпуска.»
17. Приложение №1 «Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 15 г. Новополоцка» изложить в новой редакции.
18. Приложение №2 «Положение об установлении надбавок работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 15 г. Новополоцка» изложить в новой редакции.
19. Приложение №3 «Положение о размерах, порядке и условиях



установления надбавок педагогическим работникам ГУО «Боровухская средняя школа №15 г. Новополоцка» исключить.

20. Приложение №4 «Положение о материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №15 г. Новополоцка» изложить в новой редакции.

21. Дополнить Коллективный договор приложением «Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Средняя школа №15 г. Новополоцка». Считать данное приложение №3.

22. Дополнить Коллективный договор приложением «Перечень должностей работников учреждений образования, имеющих право на дополнительные дни к трудовому отпуску за ненормированный рабочий день». Считать данное приложение №14

23. Приложение №8 «Перечень профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам» изложить в новой редакции.

Директор  
ГУО «Средняя школа № 15  
г.Новополоцка»  
\_\_\_\_\_И.В.Василенко  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020г.

Председатель профкома  
ГУО «Средняя школа № 15  
г. Новополоцка»  
\_\_\_\_\_И.Н.Рыбацкая  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020г.