

Коллективный договор государственного учреждения образования «Боровухская средняя школа № 15 г.Новополоцка» на 2019– 2022 годы

1. Настоящий Договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Боровухская средняя школа №15 г.Новополоцка» от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее – Профком) Белорусского профессионального союза работников образования и науки в лице председателя Профкома, Рыбацкой Ирины Николаевны, и государственное учреждение образования «Боровухская средняя школа №15 г.Новополоцка» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора, Василенко Ирины Владимировны в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь 15.07.1995 № 278 ”О развитии социального партнерства в Республике Беларусь“, другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2022 годы, соглашением между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – отраслевой профсоюз) на 2019 – 2022 годы, соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета (далее – главное управление) и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, Соглашением между отделом по образованию Новополоцкого городского исполнительного комитета и Новополоцкой городской организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019– 2022 годы

2.Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются государственное учреждение образования «Боровухская средняя школа №15 г.Новополоцка» и работники учреждения образования, от имени которых выступает профсоюзная организация учреждения в лице руководящего ее органа - профсоюзного комитета (далее - профком).

3. Коллективный договор является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2019 – 2022 годы.

4. Коллективный договор распространяется на работников учреждения образования – членов профсоюзной организации.

Наниматель признает профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах.

5. Коллективный договор является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Нормы и гарантии Договора являются обязательными минимальными и не могут быть снижены.

Установленные законодательством, Договором полномочия профсоюзного комитета не могут быть уменьшены в локальных нормативных правовых актах.

Порядок участия и учета мнения профсоюзной организаций при решении вопросов работников учреждения (согласование проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется коллективным договором, приложениями к нему, другими локальными нормативными правовыми актами.

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

6. Договор вступает в силу с 27 мая 2019 г. и действует в течение 3 лет. В случае, если до истечения срока действия настоящего Договора новый коллективный договор заключен не будет и (или) в силу не вступит, настоящий Договор действует до заключения и вступления в силу нового коллективного договора.

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

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

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам.

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

7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ, обобщение опыта реализации коллективного договора учреждения, а также распространяют положительный опыт этой работы.

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

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

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не

может превышать один месяц.

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по коллективным переговорам.

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

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

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

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

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

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

14. Наниматель представляет Договор для регистрации в Управление по труду, занятости и социальной защите Новополоцкого городского исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

15. Стороны доводят текст Договора, изменения и (или) дополнения в него до сведения всех членов профсоюзной организации государственного учреждения образования «Боровухская средняя школа №15 г.Новополоцка».

16. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, а также на своих сайтах промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

17. Наниматель обязуется:

17.1. Проводить работу с работниками:

17.1.1. при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство о труде оперативно доводить их до сведения членов профсоюзной организации и для применения в работе;

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

18. Профсоюзный комитет обязуется:

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

18.2. Оперативно доводить до сведения членов профсоюза

руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма.

18.3. По мере необходимости давать разъяснения на сайте школы по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда.

18.4. Поддерживать в пределах своей компетенции предложения вышестоящих профсоюзных органов по пересмотру тарифной ставки первого разряда с учетом изменения размера минимальной заработной платы.

19. Стороны обязуются:

19.1. Поддерживать в пределах своей компетенции инициативу Министерства образования и вышестоящих профсоюзных органов, добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

19.1.1 поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников к уровню среднемесячной заработной платы работников в промышленности в республике;

19.1.2 повышения заработной платы работников, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

19.1.3 увеличения нормативов выделения бюджетных средств на премирование, установление надбавок за наличие квалификационных категорий, а также за высокие профессиональные, творческие достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ, оказание материальной помощи;

19.1.4 уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организаций системы Министерства для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008 № 1490;

19.1.5 снижения документооборота;

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

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

19.1.8 внесения изменений в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно - эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) в размере 100% ставки (оклада).

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

19.3. Обеспечивать в организации образования объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются директором школы как уполномоченным должностным лицом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

20.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в организации, утверждаются директором по согласованию с комитетом профсоюза, после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения руководителя и профсоюзного комитета учреждения образования.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи создать комиссию по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей профсоюза.

При распределении средств фонда материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями, преподавателями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы в порядке и на условиях, определяемых данным коллективным договором.

Выплаты из средств фонда материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказа директора школы как уполномоченного должностного лица нанимателя по согласованию с профкомом школы.

20.3. Премирование руководителя ГУО «Боровухская средняя школа № 15 г.Новополоцка» и установление надбавок стимулирующего характера осуществляется из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании утвержденных в установленном порядке положений о материальном стимулировании руководителей.

Оказание материальной помощи руководителю осуществляется из средств и на основании соответствующего положения организации образования вышестоящим органом управления по согласованию с профкомом.

20.4. Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств фонда материального стимулирования труда или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания “Заслуженный учитель Республики Беларусь”, “Заслуженный работник образования Республики Беларусь”, “Заслуженный работник физической культуры и спорта

Республики Беларусь”, “Заслуженный тренер Республики Беларусь”, “Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь”; награжденным нагрудным знаком Министерства образования “Выдатнік адукацыі”, но не более чем за одну государственную награду.

20.5. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам организаций образования внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществлять по согласованию с профкомом школы.

20.6. Экономия по фонду заработной платы направляется на премирование работников в соответствии с коллективным договором и положением о премировании.

20.7. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится руководителем ГУО «Боровухская средняя школа № 15 г.Новополоцка» по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с профсоюзным комитетом.

20.8. Правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, графики работ, расписания учебных занятий, другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с профсоюзным комитетом.

20.9. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 процентов установленной ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

20.10. Устанавливать дополнительные меры стимулирования труда работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы.

20.11. Устанавливать надбавку за сложность и напряженность в размере 10 процентов ставки (оклада) молодым специалистам, специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим его на условиях оплаты, завершившим обучение с отличием, а также получившим академическую степень магистра.

Устанавливать надбавку за сложность и напряженность в размере не менее 10 процентов ставки (оклада) молодым специалистам, специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим его на условиях оплаты, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы.

20.12. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь “Об индексации доходов населения с учетом инфляции”.

20.13. Выплату заработной платы производить регулярно два раз в месяц: 13 и 27 числа каждого месяца. При совпадении сроков выплаты заработной платы с государственными праздниками и выходными днями выплата заработной платы производится накануне их.

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

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

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

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

20.15. 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.

20.16. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, с согласия работника (за исключением случаев, установленных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя ГУО «Боровухская средняя школа № 15 г.Новополоцка», в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

20.17. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных коллективным договором, наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

20.18. Содействовать введению в штатное расписание учреждение образования должностей инспектора по кадрам, юрисконсульта, инженера по охране труда.

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

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

20.21. Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно- оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивного зала, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителя ГУО «Боровухская средняя школа № 15 г.Новополоцка».

20.22. Рекомендовать руководителю организации образования способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

21. Наниматель обязуется:

21.1. Оперативно доводить до сведения профсоюзного комитета и работников школы изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

21.2. При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников учреждения образования, вопросы коллективного договора, предоставлять возможность профсоюзному комитету принимать участие в разработке проектов указанных актов.

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

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Договора.

22. Профком обязуется:

22.1. Организовывать и координировать работу общественных

инспекторов по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда в организации образования. При необходимости информировать нанимателя об итогах проверок, мероприятий по мониторингу.

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

22.3. Принимать участие в пределах своей компетенции в разработке вышестоящих профсоюзных органов рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде, вносить предложения по изменению и дополнению указанных рекомендаций.

22.4. Принимать участие в пределах своей компетенции в подготовке предложений в проекты законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, постановлений и приказов Министерства образования по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников учреждения образования.

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников школы принимаются руководителем как уполномоченным должностным лицом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписание учебных занятий, другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с профсоюзным комитетом.

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

23.3. Обеспечивать оперативное информирование работников школы о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

23.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников в учреждении образования.

Установить, что представитель нанимателя осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюзной организации для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о

труде, охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

23.5. Вносить предложения в пределах своей компетенции в вышестоящие профсоюзные органы по совершенствованию порядка проведения аттестации педагогических работников организаций образования на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников образования.

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

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 (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объема педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с профсоюзным комитетом. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц.

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

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

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

23.8. 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); при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форм получения образования, в соответствии со статьей 220' Трудового кодекса

предоставлять социальный отпуск с сохранением средней заработной платы продолжительностью, установленной статьей 216 Трудового кодекса, а также гарантии, установленные статьей 215 Трудового кодекса.

При отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалиста либо иных оснований, предусмотренных трудовым договором (контрактом) предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

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

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

работникам, являющимся ветеранами труда;

работникам, имеющим инвалидность;

донорам;

работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;

работникам, являющимся членами добровольных дружин;

супругам, работающим в одной организации образования (по их заявлению) – одновременно.

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

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

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

23.12. Предоставлять по письменному заявлению работника социальный отпуск без сохранения заработной платы (статья 190 Трудового кодекса) до 90 календарных дней суммарно в течение календарного года в следующих случаях:

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

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

для прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

необходимости ухода за больным членом семьи, близким родственником (родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки, супруг (супруга) на

основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождение их на лечение;

смерти членов семьи, близких родственников;

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

в связи с рождением детей, внуков;

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

необходимости медицинского обследования;

по семейно-бытовым причинам.

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

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

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований.

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

23.15. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются коллективным договором, отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме.

23.16. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организации образования определяется приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в организациях образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств от приносящей доходы

деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

23.17. Проводить по инициативе одной из сторон двухсторонние консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в отрасли образования, предварительное обсуждение проектов законов, иных нормативных правовых актов в области трудовых, социально-экономических отношений, государственных и отраслевых программ в сфере образования, труда, занятости, социального, пенсионного обеспечения и др.

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

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

24. Наниматель обязуется:

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

24.2. 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 и (или) ухудшение условий труда работников.

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

25. Профком обязуется:

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

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

26. Стороны обязуются:

26.1. Поддерживать вышестоящие органы при выделении бюджетных средств для повышения тарифных ставок (окладов) работников и предоставления дополнительного поощрительного отпуска, с сохранением заработной платы при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом № 29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины” (далее – Декрет № 29).

26.2. Поддерживать развитие сети объединений по интересам и других

форм дополнительного образования детей и молодежи в учреждениях общего среднего образования.

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

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 № 5 “Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации” (далее – Декрет № 5) производится с предварительного согласия профсоюзного комитета; 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 № 29, – после предварительного, не позднее, чем за две недели письменного уведомления профсоюзного комитета.

27.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре работникам: разведенным женщинам (мужчинам), имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (не менее 10 лет); получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях образования специальностям, участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств.

27.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными, вдовами, вдовцами, 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, пунктами 1-3 статьи 44, пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса.

27.4. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласования с профсоюзным комитетом.

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

27.6. Предоставлять преимущественное право педагогическим работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организации образования при появлении вакансий.

27.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь 25.09.1999 № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до его заключения (статья 32 Трудового кодекса). Наниматель в день предупреждения работника о заключении контракта вручает ему проект контракта в письменном виде.

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.

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

27.9. Установить, что в случаях 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 максимального срока (заключить новый контракт) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

27.10. 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, если они приступили к работе до или после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

27.11. Продлевать, заключать контракты с работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право

на назначение пенсии по возрасту), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия, не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

27.12. Установить, что обсуждение, заключение контрактов с работниками – членами отраслевого профсоюза организаций образования производится при участии представителя профсоюзного комитета.

27.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы по специальности (не менее 10 лет) в отрасли с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

27.14. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

27.15. Продлевать контракты с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, до окончания его максимального срока действия с их согласия.

27.16. Установить, что с молодыми специалистами, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, получившими образование на условиях оплаты и направленными с их согласия на работу, контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. Контракты заключаются при условии установления в них дополнительных мер стимулирования труда.

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

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

27.19. 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.

27.20. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений

трудовой дисциплины, извещает его в письменной форме о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

27.21. Заключать (продлевать) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

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

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

27.24. Заключать с работниками организаций образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

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

27.26. Наниматель с согласия профсоюзного комитета может установить по просьбе работника, имеющего детей в возрасте 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время по их инициативе.

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

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

27.29. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организаций образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям), их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников.

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

ОХРАНА ТРУДА

28. Наниматель обязуется:

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

28.2. Ежегодно подводить итоги работы учреждения образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать трудовой коллектив.

28.3. Направлять на обучение и проверку знаний председателя профсоюзной организации в комиссии отдела по образованию по вопросам охраны труда.

29. Профком обязуется:

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

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

29.3. Способствовать участию трудового коллектива в городском смотре-конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

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

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

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

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

29.8. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь 11.03.2004 № 1 “О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины” в редакции Указа Президента Республики Беларусь 12.10.2015 № 420.

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

30.2. Принимать участие в совместных семинарах по охране труда с участием представителей отдела и организаций образования, городского комитета отраслевого профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

30.3. Постоянно осуществлять контроль за:

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

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

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

30.5. Нанимателю:

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

30.5.2. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать профсоюзный комитет с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев;

30.5.3. оказывать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи из средств нанимателя в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве по вине нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств;

выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве;

материальная помощь выплачивается согласно коллективному договору при предоставлении соответствующих документов.

30.5.4. выделять средства на реализацию мероприятий по охране труда;

30.5.5. 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 также льготах и компенсациях, установленных законодательством;

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

30.5.7. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам квартала.

30.6. Работники обязаны оказывать содействие в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

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

31. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников школы.

32. Профком обязуется:

32.1. Ежегодно анализировать информацию о состоянии обеспеченности жильем работников школы и информировать горком профсоюза работников образования и науки.

32.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников школы, в том числе на базе организаций УП “Белпрофсоюзкурорт” и ТЭУП “Беларустурист”.

32.3. Оказывать помощь работникам учреждения образования – членам отраслевого профсоюза в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

33. Стороны обязуются в пределах своей компетенции поддерживать вышестоящие профсоюзные органы в достижении поэтапного увеличения доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 процентов.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Председатель комитета профсоюза включается в состав совета школы, принимает участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители комитетов профсоюза включаются в составы комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы их работников.

34.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные руководителем по согласованию с комитетом профсоюза.

34.3. Руководителю организации образования совместно с комитетом профсоюза ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

34.4. Совершенствовать формы оздоровления работников.

34.5. Содействовать выделению средств на выплаты социального характера работникам (компенсацию стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, выплаты молодым специалистам и др.).

34.6. Принимать участие в спартакиадах и туристических слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях для работников организаций образования.

34.7. Проводить спартакиады и туристические слеты, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия для работников школы.

34.8. С целью укрепления здоровья работников учреждения, а также ветеранов школы предоставить право бесплатного посещения бассейна в период его функционирования 1 раз в неделю во время, установленное приказом директора.

34.9. Способствовать созданию для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводят 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 школы в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

34.10. Отчислять нанимателю денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних праздников; удешевления стоимости детских новогодних подарков; пропаганды здорового образа жизни, поощрения работников, занимающихся физической культурой и спортом (в том числе по приобретению абонементов для занятий физической культурой либо по возмещению их полной или частичной стоимости работникам); на удешевление стоимости путевок для оздоровления и санаторно-курортного лечения работников (в том числе в санаториях СКУП «Белпрофсоюзкурорт»), возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств при их наличии

34.11. Комитет профсоюза может использовать денежные средства на

частичное удешевление стоимости путевок в оздоровительные лагеря, детские санатории для детей работников – членов отраслевого профсоюза.

34.12. Организовать шефскую помощь ветеранам педагогического труда. Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении.

34.13. Вести учет ветеранов труда отрасли и профсоюза.

34.14. Содействовать организации работы молодежных советов, совета ветеранов труда отрасли, проведению ими мероприятий. Приглашать ветеранов труда отрасли на проводимые воспитательные, праздничные мероприятия.

34.15. Выделять денежные средства для чествования ветеранов труда отрасли, оказания им материальной поддержки.

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

35. Наниматель обязуется содействовать:

35.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в организации образования.

35.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, организации их медицинских осмотров.

36. Профком обязуется содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Коллективным договором, льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

37. Стороны обязуются добиваться выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи.

38. Стороны пришли к соглашению:

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

38.2. Содействовать:

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

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

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО АКТИВА

39. Наниматель обязуется:

39.1. Предоставлять профсоюзному комитету информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников школы.

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

40. Профком обязуется оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена профсоюза.

41. Стороны пришли к соглашению:

41.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации.

41.2. Использовать информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению коллективного договора, содействовать созданию в учреждении условий для обеспечения гласности в деятельности профсоюзного комитета.

Руководителю учреждения образования обеспечивать предоставление профсоюзному комитету для осуществления его 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.

41.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства и ЦК отраслевого профсоюза, управления образования и обкома профсоюза, отдела образования, спорта и туризма и горкома профсоюза с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

41.4. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным профсоюзным комитетом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

41.5. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства и управления образования

наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Почетной грамоты обкома профсоюза, Почетной грамоты горкома профсоюза.

41.6. Устанавливать председателю первичной профсоюзной организаций (неосвобожденному от основной работы) при выполнении общественной работы в интересах коллектива, надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ в соответствии с законодательством в размере 30-50 процентов ставки (оклада), но не более максимально допустимого в соответствии с законодательством. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза.

41.7. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профсоюзных комитетов отраслевого профсоюза организаций образования и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия соответствующего профсоюзного комитета школы, а председателя профсоюзного комитета – 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 № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели уведомления профсоюзного комитета.

41.8. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного комитета, членом которого они избраны.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного комитета, членом которого они избраны.

41.9. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а

также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия профсоюзного комитета.

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

41.10. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания.

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

41.11. Не допускать увольнения по инициативе нанимателя, а также в связи с истечением срока действия контракта лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

42. Стороны пришли к соглашению:

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

42.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией образования, допускается с уведомления профсоюзного комитета.

43. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

43.3. Осуществлять общественный контроль за проведением

приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

44. Каждая из Сторон, подписавших Коллективный договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

45. Стороны пришли к соглашению:

45.1. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия по коллективным переговорам, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Ход выполнения Коллективного договора, итоги выполнения, утверждение изменений и (или) дополнений в него рассматривать на профсоюзном собрании.

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

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

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

45.3. Принимать меры дисциплинарной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств Коллективного договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

45.4. Лица, виновные в невыполнении обязательств Коллективного договора:

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

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

45.5. Сроки ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора не могут превышать одного месяца.

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 премировании работников ГУО «Боровухская средняя школа № 15 г. Новополоцка»;
2. Положение о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам заработной платы) работников ГУО «Боровухская средняя школа № 15 г. Новополоцка»;
3. Положение о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам ГУО «Боровухская средняя школа № 15 г. Новополоцка» ;
4. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам ГУО «Боровухская средняя школа № 15 г. Новополоцка»;
5. план мероприятий по охране труда;
6. перечень профессий и должностей ГУО «Боровухская средняя школа № 15 г. Новополоцка, имеющих право на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;
7. перечень профессий и должностей работников ГУО «Боровухская средняя школа № 15 г. Новополоцка», которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами;
8. список профессий (должностей), подлежащих периодическим медосмотрам, работающих в ГУО «Боровухская средняя школа № 15 г. Новополоцка»;
9. перечень структурных подразделений ГУО «Боровухская 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 ГУО «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 более чем на две части, обстоятельства отзыва работника из отпуска.

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

Руководитель и председатель комитета профсоюза отчитываются в выполнении Коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

46.8. Проводить разъяснительную работу в учреждении образования о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях

кадровой политики с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в коллективе».

47. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых они не заключались (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), если они выразят согласие на это в письменной форме.

ДИРЕКТОР БОРОВУХСКОЙ
СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ № 15

И.В.ВАСИЛЕНКО

«_27_»_мая_____2019г.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА
БОРОВУХСКОЙ СШ № 15

И.Н.РЫБАЦКАЯ

«_27_»_мая_____2019г.