

**Коллективный договор
государственного учреждения
образования
«Докурнишская средняя школа»
на 2025 – 2028 годы**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Докурнишская средняя школа» от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников – членов Профсоюза в лице председателя первичной профсоюзной организации Рогаль Екатерина Владимировна и государственным учреждением образования «Докурнишская средняя школа» в лице директора (далее - Наниматель) Кардис Людмила Валерьевна.

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

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

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025 – 2027, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2021-2024 годы (продлено на 2024-2027 годы), Соглашения между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашения между управлением образования Ошмянского районного исполнительного комитета и Ошмянской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы обязательны для исполнения Сторонами Договора.

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя и работников - членов Профсоюза, от имени которых они заключались.

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников учреждения образования.

Договор распространяется на работников, не членов Профсоюза за исключением п. 17.7. ч.1, 17.8, 20.9, 20.12 (в части предоставления социального отпуска более 30 дней).

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и Нанимателя.

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после обсуждения и одобрения его, как правило, на профсоюзном собрании первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Докурнишская средняя школа».

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

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

10. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения или первичной профсоюзной организации Профсоюза в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

12. Договор подписывается в пяти экземплярах и хранится у

Нанимателя - 1 экземпляр, в Профкоме - 1 экземпляр, 1 экземпляр направляется в управление по труду, занятости социальной защите Ошмянского районного исполнительного комитета для регистрации, 1 экземпляр - подписанного и зарегистрированного Договора направляется в районную организацию Профсоюза, 1 экземпляр подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

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

14. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в управление по труду, занятости и социальной защите Ошмянского районного исполнительного комитета.

ГЛАВА 1

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

15. Наниматель обязуется:

15.1. доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

15.2. При составлении расписания, графиков работы обеспечить оптимальный режим работы одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального, высшего, послевузовского образования.

15.3. Производить выплату заработной платы 25 числа за первую половину текущего месяца и 12 числа окончательный расчёт за предыдущий месяц.

Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, не может быть удержана за исключением случаев счетной ошибки.

Выдавать работникам расчетные листки.

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями заработную плату выплачивать накануне;

15.4. производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть

выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

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

15.5. Устанавливать работникам суммированный учет рабочего времени согласно Приложению № 7.

16. Профком обязуется:

16.1. информировать членов коллектива при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь о труде;

16.2. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам оплаты труда работников, организации, условий и нормирования труда, а также о профсоюзах. О результатах информировать управление образования, нанимателей и профсоюзные организации;

16.3. способствовать укреплению исполнительской и трудовой дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

16.4. проводить совместно с Нанимателем конкурсы профессионального мастерства и другие;

16.5. по мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда и доводить их до работников учреждения образования;

16.6. реализовывать в полном объеме полномочия Профсоюза при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

17. Стороны пришли к соглашению:

17.1. Установить в учреждении образования шестидневную рабочую неделю, с выходным днем (воскресенье). Для отдельных работников установить пятидневную рабочую неделю, с выходным днем (суббота, воскресенье) (согласно графика работы).

17.2. вопросы нормирования, оплаты труда, а также установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее - материальное стимулирование труда), кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказания материальной помощи решаются

нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

17.3. порядок, условия и размеры установления материального стимулирования труда, оказания материальной помощи, а также порядок, условия оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам утверждаются руководителем по согласованию с первичной профсоюзной организацией после их одобрения на профсоюзном собрании или заседании руководящего органа первичной профсоюзной организации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении образования создается соответствующая комиссия, формируемая из равного количества представителей нанимателя и первичной профсоюзной организации.

Выплаты материального стимулирования труда и оказания материальной помощи осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с первичной профсоюзной организацией.

Ознакомление работников учреждения образования с приказами о материальном стимулировании производится путем ознакомления под роспись.

Материальное стимулирование нанимателя осуществляется из средств учреждения образования в соответствии с приказом начальника управления образования, по согласованию с Президиумом районного комитета Профсоюза. Порядок, показатели и размеры материального стимулирования нанимателя предусматриваются в положениях о материальном стимулировании руководителей учреждений образования, являющихся неотъемлемой частью Соглашения между управлением образования Ошмянского районного исполнительного комитета и Ошмянский районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

Материальное стимулирование труда работников, на которых возложены обязанности руководителя, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.) производится на основании приказа учреждения образования, согласованного с профсоюзным комитетом учреждения образования. Размеры выплат согласовываются начальником управления образования после рассмотрения ходатайства учреждения образования.

Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя на период вакансии производится в соответствии

с положением о материальном стимулировании руководителей и на основании приказа управления образования.

Материальная помощь руководителю учреждения образования оказывается в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи (Приложение 2) по заявлению руководителя, согласованному с первичной профсоюзной организацией учреждения образования на основании приказа начальника управления образования.

Материальная помощь руководителю в равных долях с остальными членами трудового коллектива оказывается без заявления руководителя согласно приказу начальника управления образования на основании коллективного договора учреждения и согласования первичной профсоюзной организации;

17.4. размер средств, направляемых на материальное стимулирование труда, а также информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно определяется и доводится до сведения руководителя учреждения образования и первичной профсоюзной организации.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются в течение текущего календарного года на премирование работников в соответствии с законодательством и в порядке, установленном Приложением 1 настоящего Договора;

17.5. устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением (Приложение № 3, 4);

17.6. осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение 16);

17.7. распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, осуществления организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится руководителем учреждения образования по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

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

Обеспечить педагогическим работникам, работающим на ставку, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, нагрузку не менее чем на ставку.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР).

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР и согласовывается с первичной профсоюзной организацией.

В каникулярный период рабочее время педагогических работников определяется в пределах времени, не превышающего объема установленной педагогической нагрузки и регулируется графиком работы, утвержденным по согласованию с первичной профсоюзной организацией, с учетом производственной необходимости, рационального использования рабочего времени, семейно-бытовых обстоятельств и других случаев, предусмотренных коллективным договором. В этот период руководителем учреждения образования по согласованию с первичной профсоюзной организацией может быть введен суммированный учет рабочего времени, с отработкой рабочего времени в пределах учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам до начала каникул;

17.8. педагогическим работникам, которым устанавливается педагогическая нагрузка на ставку (учителям, педагогам дополнительного образования), имеющим нагрузку не более 1,25 ставки, предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее – методический день). Порядок использования методического дня определяется ПВТР;

17.9. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и социальной поддержки молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием, а также специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных на работу по распределению:

17.9.1. оказание материальной помощи на обустройство в размере 2-х базовых величин при трудоустройстве на работу вне постоянного места жительства;

17.9.2. производить ежемесячную доплату молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченными жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съёмное жильё в размере – 1-ой базовой величины;

17.9.3. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

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

17.10. дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с коллективным договором по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

17.11. за время вынужденного простоя не по вине работника (по климатическим показаниям, закрытие учреждения на ремонт или на летний период и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 процентов установленного оклада. В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработная плата выплачивается им в полном объеме;

17.12. 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 от 21 декабря 1990 г. № 476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

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

17.13. устанавливать доплаты за особые условия труда в соответствии с Положением об других стимулирующих и компенсирующих выплатах (Приложение 3).

Конкретный размер доплаты работникам в зависимости от степени, продолжительности их общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы устанавливается на основании приказа по учреждению образования, согласованному с первичной профсоюзной организацией.

Конкретный размер доплаты за особые условия труда руководителю учреждения образования устанавливается управлением образования;

17.14. присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируется постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22 августа 2012 г. № 101 «Об утверждении инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников

системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) с изменениями и дополнениями. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы образования (медицинские работники, работники культуры, физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

Квалификационная категория устанавливается приказом руководителя со дня принятия решения аттестационной комиссии о ее присвоении;

17.15. привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, коллективными договорами, только с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя учреждения образования, с указанием основания привлечения к этой работе, сроков, условий оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

Наниматель обязан предоставить работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день;

17.16. за нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством;

17.17. на период отсутствия учителей, педагогов дополнительного образования, учителей-дефектологов, музыкальных руководителей, по причине командировки, болезни, направления на повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производить их замену. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования, табеля учета рабочего времени.

В целях обеспечения в учреждениях образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования, воспитателей (далее – воспитатели) в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) воспитатели могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством;

17.18. постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного реагирования и исправления ситуации;

17.19. 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 Трудового кодекса);

17.20. деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителя учреждения образования;

17.21. наниматель оплачивает нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по совместительству, и в каникулярный период при условии ее фактической отработки;

17.22. наниматель производит работникам доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при условии установления сменного режима работы, продолжительности смены не более 12 часов и факта отнесения смены к ночной. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время.

ГЛАВА 2

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

18. Наниматель обязуется:

18.1. утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности), трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников, об оказании материальной помощи) и иные по согласованию с Профкомом;

18.2. при приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, Уставом учреждения, ПВТР, настоящим Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда;

18.3. приглашать председателя первичной профсоюзной организации на все совещания, проводимые Нанимателем;

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

18.5. направлять для согласования Профкому проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения;

18.6. при решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами;

18.7. включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

19. Профком обязуется:

19.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке;

19.2. осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе членов Профсоюза оказывать содействие в обращении в суд с исковым заявлением в защиту трудовых и социально-экономических прав работника, представлении в суде его интересов;

19.3. принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем;

19.4. обеспечить доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома;

19.5. проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок после их представления Нанимателем;

19.6. оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов,

консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом;

20.2. предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников другой стороне;

20.3. установленные законодательством, отраслевым соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах;

20.4. систематически проводить встречи представителей Профсоюза с работниками по вопросам реализации законодательства о труде, об охране труда, социальном партнерстве в системе образования. Обеспечивать оперативное информирование работников учреждения образования о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора в форме мониторингов, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

20.5. Наниматель по согласованию с Профкомом имеет право в соответствии со 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), предупредив работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, уменьшение объема педагогической нагрузки, менее чем на ставку 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.

Предупреждать за один месяц педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации;

20.6. 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;

20.7. планировать трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

лицам моложе восемнадцати лет;

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

работникам в связи с болезнью и необходимостью ухода за близкими родственниками;

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

работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

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

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

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образования, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования;

работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен);

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

учителям – в летнее время;

одиноким родителям, разведенным женщинам и мужчинам, воспитывающим одного и более детей до 14 лет;

20.8. 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;

20.9. создавать условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки, прохождения курсов целевого назначения.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы образования, в дневной, вечерней и заочной форме получения образования по направлению нанимателя (по решению нанимателя о направлении на обучение, в соответствии с коллективным договором, трудовым договором или договором в сфере образования), а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в учреждениях образования, предоставлять оплачиваемые отпуска на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии,

сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы) либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214-216 и 211 Трудового кодекса.

Наниматели предоставляют работникам, впервые получающим среднее специальное, высшее образование в заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

Наниматели предоставляют работникам для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для получения научно-ориентированного образования отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 219 Трудового кодекса.

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

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

20.11. Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям работников, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, а также иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством.

20.12. По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней.

По письменному заявлению, по согласованию сторон и последующим предоставлением подтверждающих документов работнику может предоставляться отпуск с сохранением за ним среднего заработка по следующим причинам:

рождения ребенка – 2 дня;

регистрации заключения брака – 1 день;

смерти близких родственников (мать, отец, супруг(а), ребенок) – 2 дня.

Сохранение среднего заработка, предусмотренное частью второй настоящего пункта, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год. В случае отсутствия средств - предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

По письменному заявлению и по согласованию сторон работнику может предоставляться отпуск без сохранения за ним среднего заработка по следующим причинам:

бракосочетания детей (внуков) работника – 3 дня;

рождения внуков - 1 день;

посещения торжественной линейки в связи с началом учебного года у детей (внуков) работников (например, 1-4 классы), окончанием учебного года у детей выпускных классов (9, 11) – 1 день;

юбилейных дат (40, 50, 60 и т.д.) – 1 день;

памятных дат (45, 55, 65 и т.д.) – 1 день;

Предоставлять социальный отпуск более 30 дней для:

прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья и сестры, супруг(а)), на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

по другим объективным причинам на усмотрение Нанимателя.

Продолжительность социального отпуска суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

Предоставлять по желанию работника однократно отпуск с сохранением среднего заработка для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение, продолжительностью, установленной статьей 187 Трудового кодекса;

20.13. беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме не зависимо от периода работ перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их

письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю или сокращения продолжительности работы на один час в соответствии с Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34.

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

20.14. график трудовых отпусков утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом не позднее 5 января текущего года и доводится до сведения всех работников;

20.15. наниматель может с согласия работника при наличии объективных обстоятельств отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между Нанимателем и работником предоставляется в течение текущего рабочего года в срок, определяемый соглашением между работником и нанимателем, по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме в соответствии с частью 3 статьи 174 Трудового кодекса;

20.16. Установить перечень должностей (профессий рабочих), которым может устанавливаться ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (Приложение 10).

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности, а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

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

20.17. по уважительным причинам (семейные обстоятельства, болезнь близких родственников и другое), по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

20.18. по письменной просьбе педагогического работника учреждения образования, по истечению отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3-х лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября);

20.19. осуществлять прием на работу студентов и учащихся учебных заведений, обучающихся по дневной форме обучения, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

Предоставлять отпуск данной категории работников на период сдачи экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах продолжительностью, указанной в ст. 216 Трудового кодекса в соответствии с документами из учреждения получения образования;

20.20. в целях урегулирования разногласия между Нанимателем и работником (уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать в учреждении образования комиссию по трудовым спорам;

ГЛАВА 3 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

21. Наниматель обязуется:

21.1. обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией;

21.2. не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении, а в случаях высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест;

21.3. уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

22. Профком обязуется:

22.1. осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением, высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций;

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

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) первичной профсоюзной организации;

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) в соответствии с очередностью обстоятельств работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

имеющим более длительный непрерывный стаж работы в организации;

предпенсионного возраста (за 5 лет до общеустановленного пенсионного возраста);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы);

работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении образования специальностям;

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссии по трудовым спорам;

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

23.4. сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждений образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с первичными профсоюзными организациями;

23.5. в период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации, предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

Принимать меры к трудоустройству работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации, содействовать их переобучению;

23.6. предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждение образования при появлении вакансий;

23.7. заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Не позднее, чем за один месяц до заключения контракта, письменно предупредить работника об изменении существенных условий труда (заключение контракта) с вручением проекта контракта в день предупреждения;

23.8. 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 без их согласия на заключение контрактов;

23.9. в случае истечения срока действия 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 либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков;

23.10. продление сроков действия контрактов в пределах максимального срока, заключение новых контрактов с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, 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;

23.11. продлевать, заключать новые контракты, с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания:

которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остаётся не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста;

пенсионного возраста, имеющим детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально-технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем окончание обучения;

с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза производить при участии первичной профсоюзной организации путем визирования контрактов председателем первичной профсоюзной организации;

23.12. заключать новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребёнка вместо матери в связи с её смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, не допускающей (не допускающим) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок с её (его) согласия;

23.13. 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 и трудовой дисциплины, у которых при этом на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия, на срок пять лет;

23.14. установить, что с молодыми специалистами при приеме на работу контракты могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению (направлению на работу). При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса, а именно установления надбавки в размере 50 % и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней за работу по контракту.

Аналогичный порядок заключения контрактов применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение образования.

С целью последующего закрепления молодых специалистов, в том числе направленных в соответствии с договорами о целевой подготовке, рекомендовать нанимателям осуществлять единовременную выплату в

размере до 10 базовых величин для работников, продолжающих работать в учреждении образования, заключивших контракт сроком не менее чем на три года. Конкретный размер выплаты должен быть определен коллективным договором.

23.15. 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;

23.16. расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацам 2, 3, 4, 5, 6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса:

с двумя работниками из одной семьи;

с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;

с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;

с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;

с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за 5 лет до общеустановленного пенсионного возраста);

с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

с работниками, имеющим детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье);

23.17. с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы в учреждении образования с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трёх либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в

контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

На меньший срок продлевать (заключать новый) контракт только с письменного согласия работника;

23.18. наниматель по требованию (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 в случае:

поступление на военную службу по контракту;

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

назначения пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

избрание на выборную должность;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

необходимости ухода за больным членом семьи, ухода за детьми в возрасте до 14 лет;

изменения семейного положения;

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

трудоустройство у другого нанимателя в отрасли образования на более высокую должность;

перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;

в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования;

другие случаи, препятствующие выполнению работы по уважительным причинам;

23.19. 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 и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не

имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок;

23.20. заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

23.21. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под подпись с Соглашением, коллективным договором, ПВТР, иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении образования и непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

При приеме на работу работника Наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников и другие должности (профессии рабочих). Характеристика подписывается руководителем организации;

23.22. не допускать привлечения работников учреждений образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями, кроме работ, не требующих специальных знаний, умений и навыков;

23.23. устанавливать работникам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время и другое по их инициативе;

23.24. не допускать подмены в трудовых отношениях с заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора;

23.25. предоставлять педагогическим работникам, чей трудовой отпуск составляет 24 календарных дня и с которыми заключен контракт, дополнительный поощрительный отпуск 5 календарных дней с сохранением среднего заработка в соответствии с абзацем вторым пункта три части первой статьи 261² Трудового кодекса.

ГЛАВА 4 ОХРАНА ТРУДА

24. Наниматель обязуется:

24.1. обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее-СУОТ) учреждения (организации) и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труд.

Вводить в штатное расписание должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства или возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо;

24.2. обеспечить разработку и реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда.

Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для выполнения мероприятий, предусмотренных Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

Осуществлять за счет сметы бюджетных расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда заместителей руководителя, в должностные обязанности которых входят вопросы охраны труда по соответствующим направлениям деятельности, и специалистов по охране труда (должностных лиц, на которых возложены обязанности специалиста по охране труда);

24.3. обеспечить право работающих на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям безопасности;

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

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

24.6. выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях;

24.7. проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «О

приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3);

24.8. принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению;

24.9. выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии;

24.10. обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации предусмотренных законодательством категорий работников;

24.11. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, подлежащих специальному расследованию, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора труда областной организации Профсоюза;

24.12. воздерживаться от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, оказывать материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка;

24.13. обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотопливаемых помещениях перерывы для обогрева (охлаждения) не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

24.14. назначать ответственных за электрохозяйство в строгом соответствии с Техническим кодексом установившейся практики (ТКП 181-2023) «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей» (ПТЭЭП), утв. постановлением Министерства энергетики Республики Беларусь 27.11.2023 № 47, из числа лиц электротехнического персонала с группой по электробезопасности не ниже IV. При отсутствии в штатном расписании учреждения, организации таких лиц заключать договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией;

24.15. предусматривать создание условий для обеспечения работников горячим питанием и удешевления его стоимости, при необходимости назначать ответственных из числа администрации за обеспечение работников организации, учреждения горячим питанием;

24.16. проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работников согласно требованиям нормативных правовых актов.

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

24.17. обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в периодическом контроле за соблюдением работниками требований по охране труда;

24.18. поощрять за активную работу работников, оказывающих активное содействие нанимателям в разработке локальных правовых актов по охране труда и проведении контроля за соблюдением работниками требований по охране труда, в размере не менее 10 процентов оклада из средств, предусмотренных на надбавки за высокие достижения в труде по итогам месяца (квартала, года);

24.19. применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

25. Профком обязуется:

25.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

25.2. проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда;

25.3. координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

Заслушивать отчеты о работе общественных инспекторов по охране труда на заседании Профкома один раз в квартал;

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

25.5. при групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда областной организации Профсоюза;

25.6. 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 222 Указа Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. № 108 «О страховании»;

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

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

25.9. предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

25.10. не реже одного раза в год с участием представителя Нанимателя анализировать состояние производственного травматизма в учреждении, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу во вредных и особых условиях труда;

25.11. обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420;

25.12. принимать участие в районном этапе смотров-конкурсов на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями Профсоюза общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда и на лучшую первичную профсоюзную организацию Белорусского профессионального союза работников образования и науки по экономии энергоресурсов, сырья и материалов;

25.13. проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов;

25.14. проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы № 3;

25.15. оказывать бесплатную консультативную помощь по вопросам охраны труда.

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов по охране труда;

26.2. добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда;

26.3. в целях обучения работников учреждения образования, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по оборудованию кабинета (уголка) по охране труда, организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по продвижению Концепции «нулевого травматизма», по осуществлению деятельности общественных инспекторов по охране труда (созданию им необходимых условий и стимулов), их действенному и результативному взаимодействию со службами охраны труда, руководителями структурных подразделений;

26.4. постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 9);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 9);

созданием условий для питания работников через школьные столовые;

обеспечением мастерских, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений аптечками первой помощи (Приложение 12);

оборудованием санитарно-бытовых помещений, предоставлением работникам, работающим на открытом воздухе и в неотопливаемых помещениях, дополнительных перерывов для обогрева и (или) охлаждения, оборудованием мест для обогрева и (или) охлаждения (Приложение 18)

26.5. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения.

27. Работники обязуются оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего состояния здоровья.

ГЛАВА 5

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

28. Наниматель обязуется:

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

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

28.3. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников.

29. Профком обязуется:

29.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников-членов Профсоюза и их детей, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт»;

29.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения образования;

29.3. ежегодно анализировать итоги оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, их детей;

29.4. организовать в течение года проведение дней здоровья.

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

29.6. вести учет ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, по возможности оказывать им необходимую помощь.

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и распределение жилых помещений производить в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных

условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем, по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения работников;

30.2. сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников учреждения образования;

30.3. содействовать поселению молодых специалистов, молодых семей в общежития учреждений, организаций, предприятий независимо от их ведомственной подчиненности;

30.4. содействовать расширению:

охвата социальным страхованием новых категорий работников;

практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов;

участия работников во внедрении программы добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства (“три плюс три”) с принятием, при необходимости, дополнительных мер по активизации вовлечения работающих граждан в данную программу;

30.5. педагогические работники в соответствии с актами законодательства имеют право на бесплатную перевозку к месту работы (до учреждений дошкольного, общего среднего, специального образования) и обратно школьными автобусами по маршруту их движения в случае отсутствия автомобильных перевозок пассажиров в регулярном сообщении транспортом общего пользования, обеспечивающих прибытие педагогического работника к началу его рабочего дня к месту работы и обратно, и при наличии свободных посадочных мест в школьном автобусе;

30.6. обеспечивать участие работников (команд) в спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях;

30.7. для участия в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканским и местными календарными планами проведения спортивно-массовых мероприятий (далее – официальные спортивно-массовые мероприятия), работники, являющиеся участниками таких мероприятий, освобождаются нанимателем от работы на весь срок проведения официальных спортивно-массовых мероприятий с учетом времени проезда к месту их проведения и обратно, если участие в этих мероприятиях не входит в трудовые обязанности этих работников.

На период освобождения от работы для участия в официальных спортивно-массовых мероприятиях за работниками, являющимися

участниками таких мероприятий, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и заработная плата, но не ниже среднего заработка за рабочее время согласно ПВТР или графику работ (сменности);

30.8. Приглашать ветеранов труда отрасли и профсоюза к участию в проводимых учреждениях воспитательных, просветительских и праздничных мероприятий.

Содействовать закреплению ветеранов отрасли и Профсоюза за организациями, в которых они работали, и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путём развития волонтерского движения среди старшеклассников;

30.9. производить частичную компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок в оздоровительные лагеря из средств, предусмотренных на оказание материальной помощи; из профсоюзного бюджета - при наличии средств;

30.10. установить, что наниматель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103¹ Трудового кодекса.

Работники обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения, если это предусмотрено локальными правовыми актами;

30.11. обеспечить реализацию гарантий работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы.

ГЛАВА 6

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

31. Наниматель обязуется:

31.1. предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников;

31.2. рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также

по итогам проверок, проведенных представителями Профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры;

31.3. Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещения, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи и др.).

32. Профком обязуется:

32.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

32.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденной сметой, на основании личного заявления члена Профсоюза.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы время для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных и иных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства образования и Профсоюз, областного управления образования и обкома Профсоюза, управления образования и районной организации Профсоюза свободное 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.

Предоставлять возможность (время) членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах с сохранением среднего заработка;

33.2. за работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени первичной профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров;

33.3. предоставлять возможность лицам, уполномоченным руководящим органом первичной профсоюзной организации, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда;

33.4. применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим поручения в интересах коллектива по

содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе в размере, определяемом Нанимателем, но не ниже 30 процентов оклада.

Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза;

33.5. обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с законодательством;

33.6. расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) по пункту 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4 статьи 42 Трудового кодекса:

с работниками, избранными в составы комитетов соответствующих организаций Профсоюза и не освобожденными от основной работы – с письменного согласия руководящего органа соответствующей организации Профсоюза, с председателями организаций Профсоюза соответствующего уровня – только с согласия руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

с работниками, избранными в районные, городские, областные, комитеты Профсоюза и не освобожденными от работы – с письменного согласия руководящего органа организации Профсоюза, членом которого они избраны;

с работниками, представителями Профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами Профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективным договорам, а также общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия руководящего органа организации Профсоюза соответствующего уровня.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1, 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пункта 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза,

указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления организации Профсоюза соответствующего уровня.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) организации Профсоюза соответствующего уровня;

33.7. привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 33.6, допускается только с предварительного согласия руководящего органа организации Профсоюза соответствующего уровня;

33.8. не заключать контракт с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав руководящих органов организации Профсоюза, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

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

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

ГЛАВА 7

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

34. Профком обязуется:

34.1. участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников - членов Профсоюза;

34.2. вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности;

34.3. осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

35. Стороны пришли к соглашению:

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

35.2. изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

35.3. передача, сдача в аренду имущества, принадлежащего учреждению, допускается с согласия Профкома.

ГЛАВА 8.

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЯ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

36. Наниматель обязуется:

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

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. каждая из сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств;

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

37.3. должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок;

37.4. представители Нанимателя виновные в не предоставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность;

37.5. довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его выполнению;

37.6. контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора;

37.7. при осуществлении контроля Стороны предоставляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию;

37.8. выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее одного раза в полугодие с составлением акта (информации, справки).

Руководитель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже одного раза в полугодие.

Одобен на профсоюзном собрании 30.09.2025 г. протокол № 4 и вступает в силу со дня подписания.

Директор государственного
учреждения образования
«Докурнишская средняя школа»

_____ Л.В.Кардис
_____ 2025 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
государственного учреждения
образования «Докурнишская
средняя школа»

_____ Е.В.Рогаль
_____ 2025 г.
