

Согласовано:

Директор ЧУДПО СТК-3

Фомичев Е.И. 10.12.18.

Согласовано с

Советом учреждения,

Протокол №1 от

11 декабря 2018 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Частного учреждения дополнительного профессионального образования

«Спортивно-технический клуб – 3» на 2018 – 2020 годы

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования Частного учреждения дополнительного профессионального образования «Спортивно-технический клуб – 3», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Частного учреждения дополнительного профессионального образования «Спортивно-технический клуб–3» (далее–Профком), представляющий интересы работников-членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профкома Яландиновой Эльвиры Эткаровны и Частного учреждения дополнительного профессионального образования «Спортивно-технический клуб–3» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – Руководитель) Фомичева Евгения Ивановича, директора Частного учреждения дополнительного профессионального образования «Спортивно-технический клуб–3».
2. Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Руководителем и работниками.
3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения образования, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.
4. Руководитель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах и при заключении Договора.
5. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – членов отраслевого профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту.

Действие Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятые, не члены профсоюза и др.), при условии, если они выразили согласие на это в письменной форме.

6. 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 двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Руководителя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения или профсоюзном собрании (если все члены трудового коллектива являются членами профсоюза).

7. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ (далее – Трудовой Кодекс).

Разногласия сторон рассматриваются на заседании примирительной комиссии.

8. Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров:

1). Фомичев Евгений Иванович, директор Частного учреждения дополнительного профессионального образования «Спортивно-технический клуб–3».

2). Яландинова Эльвира Эткаровна, председатель Профкома Частного учреждения дополнительного профессионального образования «Спортивно-технический клуб–3».

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 настоящего Договора не прекращаются при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения образования или профсоюза в период действия данного Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации учреждения заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

13. Договор подписывается в 4-х экземплярах и хранится у Руководителя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., 1 экз. направляется в управление по труду, занятости и социальной защите для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для свободного постоянного ознакомления с ним работников.

14. Настоящий договор вступает в силу с 18 января 2018 года и действует до 17 января 2021 года.

15. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесённые в него изменения и дополнения в управлении по труду, занятости и социальной защите Круглянского районного исполнительного комитета.

## **2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

### **15. Руководитель обязуется:**

15.1. Доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по организации и оплате труда в течение 2-х дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

15.2. При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2-х и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования.

15.3. 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 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.

15.4. Предоставлять работникам, являющимся руководителями учебно-методических объединений, молодым специалистам, учителям, имеющим педагогическую нагрузку до полутора ставок свободный от учебных занятий день для выполнения методической и отдельных видов педагогической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов и образовательного процесса в целом.

15.5. Производить распределение объёма педагогической нагрузки (включая часы организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) учителям, музыкальному руководителю по согласованию с Профкомом.

Предварительное распределение объемов педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществлять и доводить до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период.

Нагрузку менее чем на ставку устанавливать 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 объём педагогической нагрузки на ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и коллективным договором с учётом семейного положения этих работников, состояния их здоровья.

Расписание учебных занятий составлять в соответствии с законодательством, ПВТР, коллективным договором и согласовывать с Профкомом.

15.6. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца (аванс), 15 числа – окончательный расчёт за предыдущий месяц.

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.

При выплате заработной платы ежемесячно не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы, выдавать каждому работнику расчётный листок с указанием в нём составных частей заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

При совпадении срока выплаты с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне их.

15.7. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска 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 Руководителя.

15.8. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы.

15.9. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и (или) гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим среднее специальное, высшее, послевузовское образование, прибывшим на работу по направлению, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

15.9.1. установление надбавки в размере 10 % ставки (оклада) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

15.9.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере 2-ух базовых величин;

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

15.9.4. 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 взаимопосещений.

15.10. Установить работникам суммированный учет рабочего времени согласно Приложению 8.

## **16. Профком обязуется:**

16.1. Информировать членов коллектива работников по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

16.2. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду заработной платы. О результатах проверок информировать Руководителя, вносить предложения по устранению недостатков.

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

16.4. Содействовать Руководителю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

16.5. Реализовать в полном объеме права, полномочия Профкома 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 днём воскресеньем.

Установить пятидневную рабочую неделю для воспитателя дошкольного образования, помощника воспитателя, повара, кухонного рабочего, лаборанта (по мере необходимости и по согласованию сторон), воспитателя, матерей из числа технических работников, имеющих детей дошкольного возраста с выходными днями суббота, воскресенье.

Для лаборанта по договорённости сторон выходной день с субботы, может быть перенесён на другой день недели, совпадающий с методическим днём учителя, который является заведующим соответствующего кабинета (физики, химии).

17.2. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, решаются Руководителем в пределах его компетенции по согласованию с Профкомом.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи

создать комиссию по распределению премий, установлению надбавок стимулирующего характера и оказанию материальной помощи.

Включить в состав комиссии:

1). Фомичев Евгений Иванович, директор Частного учреждения дополнительного профессионального образования «Спортивно-технический клуб–3».

2). Яландинова Эльвира Эткаровна, председатель Профкома Частного учреждения дополнительного профессионального образования «Спортивно-технический клуб–3».

17.3. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании (Приложение № 1), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего договора.

17.4. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам на основании приказов Руководителя. Приказ согласовывается Профкомом с указанием даты и номера протокола заседания Профкома.

17.5. Расходовать внебюджетные средства, используемые на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам организации по согласованию с Профкомом.

17.6. За время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, болезнь обучаемых на дому, выезд класса (группы) на оздоровление, закрытие детских дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 процентов установленных 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.

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

17.7. Особенности присвоения квалификационных категорий педагогических работников определяются законодательством.

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

17.9. Анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

### **3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА**

#### **18. Руководитель обязуется:**

18.1. Утверждать локальные нормативные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, о выделении материальной помощи) и другие) по согласованию с Профкомом.

18.2. При приеме 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 образования, ПВТР, инструкциями по охране труда и технике безопасности, настоящим Договором; завести (заполнить) на работника трудовую книжку; проводить вводный инструктаж по охране труда.

18.3. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Руководителем.

18.4. Направлять Профкому проекты локальных нормативных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

18.5. 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 и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок другими локальными нормативными правовыми актами.

18.6. 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 и охране труда в установленном законом 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 отраслевого профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

19.3. Обеспечивать доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома.

19.4. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок после их представления Руководителю.

### **20. Стороны пришли к соглашению:**

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

20.2. Установленные законодательством, отраслевым соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных нормативных правовых актах. Профком может делегировать отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава отраслевого профсоюза, инициировать включение соответствующих норм в локальные нормативные правовые акты.

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

20.4. Проводить не реже одного раза в год совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников в учреждении по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием Руководителя.

Установить, что Руководитель осуществляет беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением 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.

20.5. Изменение существенных условий труда (система оплаты труда, гарантии, режим работы, распределение объема преподавательской работы, разряд и др.) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Руководителем по согласованию с Профкомом.

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

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по Трудовому кодексу.

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются Профкомом, комиссией по трудовым спорам.

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

20.7. Очерёдность предоставления трудовых отпусков определяется графиком трудовых отпусков на календарный год, который составляется не позднее 1 апреля и утверждается Руководителем, согласуется с Профкомом, и доводится до сведения всех работников.

20.9. Предоставлять работнику, при наличии у него 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.

20.10. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, по направлению руководителя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования. Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в Договоре и (или) трудовом договоре (контракте) предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

20.11. Руководитель не вправе принудить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

20.12. Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка.

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

20.13. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

20.14. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – до 30;

необходимости ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение – до 60;

смерти члена семьи, близкого родственника 3 дня без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков 3 дня;

рождения детей, внуков 1 день;

первый учебный день детей (I – IV класс) или внуков-первоклассников – 1 день;

юбилейных дат (50, 55, 60 лет) – один день.

20.15. По письменному заявлению работника по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней. Уважительность причин оценивает Руководитель.

20.16. По письменному заявлению педагога учреждения образования по истечению отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Руководителем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью не более 30 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

20.17. По договоренности между работником и Руководителем трудовой отпуск может быть разделен на две, а по уважительной причине (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и другое) на три части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

20.18 Руководитель может с согласия работника при наличии обстоятельств, отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Руководителем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующей рабочий год либо заменяется денежной компенсацией.

20.19. Работникам, работающим по контракту, устанавливать поощрительный отпуск до 5 календарных дней и повышение тарифной ставки до 50%.

20.20. Систематически проводить встречи членов профкома с педагогическими работниками по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнёрстве в учреждении образования. Обеспечивать оперативное информирование работников о принятых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

#### **4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

##### **21. Руководитель обязуется:**

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

21.2. Сокращение классов, групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

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.

21.4. 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.

## **22. Профком обязуется:**

22.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением высвобождаемым работникам 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).

22.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу до 3 базовых величин из средств профсоюзного бюджета.

## **23. Стороны пришли к соглашению:**

23.1. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя производится с предварительного согласия Профкома, с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям.

23.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается и других законодательных актов:

- разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;
- являющимся единственным кормильцем в семье при наличии двух и более иждивенцев;
- имеющим непрерывный стаж работы в учреждении образования 15 и более лет;
- получившим травму или профзаболевание на производстве;
- избранным в состав профсоюзных органов;
- членам комиссии по трудовым спорам;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
- семейным при наличии двух и более иждивенцев;
- женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу;
- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям.

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

- заполнения вакансий;
- увольнение совместителей.

23.4. В период 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 для самостоятельного поиска работы.

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

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

23.6. Сохранять за высвобождаемыми работниками место в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами соцкультбыта на прежних условиях.

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

23.8. Определить следующие категории работников, на которые не может быть распространена контрактная форма найма:

1. временные работники;
2. сезонные работники;
3. совместители.

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

23.10. Установить, что в случаях истечения срока трудового договора (контракта) в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, наниматель обязан, с согласия работника, продлить срок трудового договора (контракта) в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

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

23.12. Продлевать заключать контракты с работниками предпенсионного возраста (женщины 55 года, мужчины – 60 лет), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины – 60 лет, мужчины – 65 года) и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

23.13. Установить, что контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, не состоящими в браке, опекунами,

попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, заключаются на максимальный срок.

23.14. Установить, что продление контракта, в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

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

В случае принятия Руководителем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств.

23.16. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику – члену профсоюза, Руководитель обязан согласовать с Профкомом.

23.17. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены только с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) не более чем на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней.

23.18. Установить, что Руководитель и работник обязаны информировать друг друга за один месяц до истечения срока контракта о намерении продлить (не продлевать) контракт.

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

23.20. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течении 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.

23.21. Продлевать контракты с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющих дисциплинарных взысканий в течении года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

23.22. Установить, что руководитель 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;
- зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

23.23. Установить, что при наличии оснований, Руководитель с согласия работников и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время.

23.24. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

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

23.26. Руководитель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Договором, соответствующим соглашением, ПВТР, должностной инструкцией, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении.

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

23.28. Установить, что контракты с педагогическими работниками заключать (продлевать) до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

## **5. ОХРАНА ТРУДА**

### **24. Руководитель обязуется:**

24.1. Обеспечить право и гарантии работающих на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям безопасности.

24.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 4). Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда

24.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

24.4. Постоянно обновлять уголок по охране труда в учреждении образования с целью информационного обеспечения охраны труда.

24.5. Обеспечивать прохождение работниками предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра. (Приложение 5,6).

24.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную и достоверную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством.

24.7. Проводить обучение, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда работников учреждения образования согласно требованиям нормативных правовых актов.

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда. Проводить с работниками учреждения образования согласно соответствующим Перечням все виды инструктажей по охране труда.

24.8. Организовать к началу учебного года подготовку материально-технической базы учреждения образования в соответствии с требованиями санитарных норм и требований безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

24.9. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период.

24.10. Осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством, семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника в виде единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве по вине нанимателя или профессионального заболевания, - в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности.

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

24.11. Возлагать приказом обязанности по организации работы по охране труда на уполномоченное лицо, способствовать прохождению им курсовой переподготовки инженеров по охране труда.

24.12. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора Трудового кодекса РФ, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

24.13. Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

24.14. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 7).

## **25. Профком обязуется:**

25.1. Осуществлять систематический общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда в учреждении образования, за выполнением трудового законодательства.

25.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утверждать составы общественных комиссий по охране труда, проводить обучение актива по вопросам охраны труда.

25.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

25.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

25.5. Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Руководителя один раз в квартал.

25.6. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда отраслевого профсоюза.

25.7. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов отраслевого профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших.

25.8. Осуществлять постоянный общественный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

25.10. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов энергоресурсов.

25.11. Участвовать в проведении регулярных рейдов-проверок по соблюдению требований Директивы № 3.

## **26. Стороны пришли к соглашению:**

26.1. Осуществлять постоянный периодический (многоступенчатый) контроль за соблюдением законодательства об охране труда представителями Руководителя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда.

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

26.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 7);

- обеспечением учебных кабинетов, пищеблока, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 9,10).

- обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 11);

26.4. Все локальные нормативные правовые акты по вопросам охраны труда, инструкции по охране труда утверждать Руководителем по согласованию с Профкомом.

26.5. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда 2 часа 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 с сохранением на эти периоды средней заработной платы.

26.6. Поощрять за активную работу лучших общественных инспекторов по охране труда по итогам года в размере до 2 базовых величин.

26.7. Работникам 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 состояния своего здоровья.

26.8. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требования по охране труда.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ**

### **27. Руководитель обязуется:**

27.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников.

27.2. Предоставлять время для посещения спортивного и тренажерного зала, и других помещений работникам учреждения на бесплатной основе.

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

## **28. Профком обязуется:**

28.1. Установить постоянный общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Руководителю.

28.2. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в профсоюзной организации.

28.3. Способствовать организации оздоровления работников и их детей.

28.4. Организовывать в учреждении образования проведение Дней здоровья с участием работников.

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

28.6. Осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, путевок в санатории и дома отдыха, приобретенные работниками, которые последние 3 года не пользовались лечением и оздоровлением.

28.7. Вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав профсоюзных органов, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

## **29.Стороны пришли к соглашению:**

29.1. Всемерно способствовать получению работниками кредитов на строительство индивидуальных жилых домов, кооперативных квартир.

29.1. Обеспечить возможность получения работниками горячего (диетического) питания

29.2. В целях укрепления здоровья работников учреждения, дальнейшего развития массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, туризма принимать активное участие в районных спартакиадах и туристических слетах.

29.3. Создать для работников надлежащие бытовые условия и условия для питания, проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания за счёт самозаготовки овощей, а также осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санитарно-курортного лечения работников.

29.5. Организовать проведение бесплатного углубленного медицинского осмотра работников не реже одного раза в 2 года.

29.6. Стимулировать работников, ведущих здоровый образ жизни (объявлять благодарность, при наличии средств из премиального фонда учреждения поощрять их денежными премиями).

29.7. Производить частичную оплату жилья молодым специалистам из средств учреждения.

29.8. Частично возмещать расходы на занятиях в платных объединениях по интересам, спортивных секциях, музыкальных школах для детей работников из многодетных и малообеспеченных семей.

29.9. Осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, путевок в санатории приобретенные работниками за свои средства.

29.10. Устанавливать шефскую помощь над ветеранами отрасли и отраслевого профсоюза Совместно вести учет в организации ветеранов труда и профсоюза.

29.11. При наличии финансовых возможностей предусматривать оказание материальной помощи ветеранам педагогического труда, неработающим пенсионерам.

29.12. Вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав профсоюзных органов, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

29.14. Создавать реальные условия женщинам для гармоничного сочетания профессиональной деятельности с обязанностями по воспитанию детей, способствовать выделению адресной государственной помощи семьям, имеющим детей.

29.15. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать помощь в решении жилищных и бытовых проблем.

29.16. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

29.17. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

29.18. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям, обеспечивать государственную защиту брака и семьи, материнства, отцовства и детства, повышать качество жизни семей.

29.19. Осуществлять подвоз работников учреждения образования на работу и обратно школьными автобусами при наличии в них свободных мест.

## **7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **30. Руководитель обязуется:**

30.1. Представлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации, прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

30.2. 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.

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

30.4. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности профсоюзной организации.

### **31. Профком обязуется:**

31.1. Проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

31.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами на основании личного заявления члена профсоюза.

### **32. Стороны пришли к соглашению:**

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

Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

32.2. Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для обучающихся) председателю Профкома определяются только с его согласия.

32.3. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

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

32.5. Устанавливать председателю Профкома за качественное выполнение общественной работы в интересах коллектива работников надбавку до 30% ставки (оклада), а председателям общественных комиссий профкомов – до 10 %. При этом общая сумма выплат по надбавкам не должна превышать 50% ставки (оклада).

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

32.7. Общественную работу в интересах коллектива работников председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время.

Председатель Профкома освобождается на 3 часа в неделю от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

32.8. 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 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.

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

## **8. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

### **33. Профком обязуется:**

33.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

33.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности.

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

### **34. Стороны пришли к соглашению:**

34.1. 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.

34.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

34.3. Передача, сдача в аренду имущества, принадлежащего учреждению, допускается с согласия Профкома.

## **9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА**

### **35. Руководитель обязуется:**

35.1. 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.

### **36. Стороны пришли к соглашению:**

36.1. Каждая из сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

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

36.3. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

36.4. 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.

36.5. Представители Руководителя, виновные в не предоставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

36.6. Довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его выполнению.

36.7. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Руководителем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

36.8. При осуществлении контроля Стороны предоставляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

Договор подписан "10" января 2018 года