

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР
ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И МОЛОДЁЖИ «ПРАМЕНЬ» г. ГРОДНО»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026-2029 годы

Одобен на профсоюзном собрании
16.02.2026 г., протокол № 1

г. Гродно

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Центр творчества детей и молодёжи» «Прамень» г. Гродно» (далее – ЦТДМ «Прамень» г. Гродно), от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ЦТДМ «Прамень» г. Гродно Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО, учреждение, Профсоюз соответственно), представляющий интересы работников – членов отраслевого профсоюза (далее – членов Профсоюза), в лице председателя ППО Свиридюк Вероники Геннадьевны и ЦТДМ «Прамень» г. Гродно (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя Яроша Александра Сергеевича (директор).

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, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, областных Соглашений между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, органами управления образования г. Гродно (далее – отделы образования) и Гродненской городской организацией Белорусского профсоюза работников образования и науки (далее – городская организация Профсоюза) обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Действие Коллективного договора распространяется на Нанимателя и работников – членов Профсоюза.

Положения Коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Действие иных положений Коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством,

применяется только в отношении членов Профсоюза: пункты 21.2; 21.9; 21.10; 21.15-21.17; 21.19; 24.2-24.8; 24.13-24.20.

Работники организации, не являющиеся членами 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 заседании комиссии по коллективным переговорам.

Проект Коллективного договора, дополнений и изменений к нему направляются в городскую организацию Профсоюза в течение трёх рабочих дней после принятия комиссией соответствующего решения, с целью осуществления оценки норм проекта Коллективного договора, дополнений и изменений к нему на предмет их соответствия законодательству, социально-партнёрским соглашениям более высокого уровня.

Договор подписывается после одобрения его на профсоюзном собрании.

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 Республики Беларусь.

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

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

При заключении нового Договора срок ведения переговоров не может превышать одного месяца.

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

Стороны обеспечивают возможность присутствия представителей другой стороны на заседании своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, составляющих содержание Договора, а также обеспечивают друг друга необходимыми материалами и документами по этим и другим вопросам.

11. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации учреждения или ППО, Профсоюза в период действия 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 5-ти экземплярах и хранится у Нанимателя - 1 экз., в Профкоме - 1 экз., 1 экз. - направляется в администрацию Октябрьского района города Гродно для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на сайте учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников, 1 экз. направляется в городскую организацию Профсоюза для осуществления контроля за его исполнением.

14. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет и в соответствии с частью второй статьи 367 Трудового кодекса, продолжает действовать до момента заключения нового, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

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.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также вносимые в него изменения и (или) дополнения, в месячный срок в администрации Октябрьского района города Гродно.

ГЛАВА 1

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Наниматель обязуется:

16.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы и отпускных работникам в полном объеме.

Выплату заработной платы производить не реже 2-х раз в месяц (ст. 73 Трудового кодекса Республики Беларусь, далее – Трудовой кодекс) согласно графику, (**19** – заработная плата за первую половину месяца, **04** – окончательный расчет за предыдущий месяц), утвержденному отделом образования.

В исключительных случаях внеплановый аванс в счёт зарплаты выплачивать по заявлению работника и с согласия Нанимателя или уполномоченного должностного лица.

Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, не может быть взыскана за исключением случаев счётной ошибки.

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

Выдавать каждому работнику расчётный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

16.2. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от Нанимателя, производится не позднее дня увольнения.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие денежные выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня

после предъявления им требования о расчёте.

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, Наниматель обязан в указанный срок выплатить неоспариваемую сумму.

16.3. 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 за время трудового отпуска 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.

16.4. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах, проводить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы и не допускать снижения её размеров.

16.5. Устанавливать работникам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, совмещающим работу с обучением, работникам из неполных семей, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе.

16.6. Распределение объёма педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится Нанимателем по согласованию с Профкомом.

Предварительное распределение объёма педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществлять и доводить 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 ребёнком до достижения им возраста трёх 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.

16.7. Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) с учётом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР и согласовывается с Профкомом.

16.8. Для работников, у которых смена превышает установленную законодательством продолжительность, для которых невозможно или нецелесообразно соблюдение ежедневной или еженедельной

продолжительности рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени (Приложение № 6).

Режим рабочего времени этой категории работников устанавливается графиками работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

16.9. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счёт средств бюджета.

17. Профком обязуется:

17.1. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением педагогической нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи, осуществлением единовременной выплаты на оздоровление.

17.2. Контролировать использование фондов на премирование работников, установление надбавок стимулирующего характера, неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (далее – материальное стимулирование), выплат компенсационного характера, оказание материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление.

17.3. Совместно с Нанимателем проводить конкурсы:

на лучшее объединение по интересам;

педагог дополнительного образования года и др.

17.4. Реализовывать в полном объёме полномочия Профкома при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

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

17.6. Содействовать Нанимателю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

18. Стороны пришли к соглашению:

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

18.2. Материальное стимулирование руководителя учреждения образования осуществляется из средств учреждения в соответствии с Положениями о стимулировании труда руководителей, разработанными

отделами образования и городской организацией Профсоюза (Приложения 1, 2 к Городскому соглашению).

Премирование работников учреждения, установление надбавок, оказание материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление производиться в соответствии с положениями, предусматривающими показатели, условия и размеры. Эти положения являются неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложения №№ 1,2,3,4).

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств, выделяемых на оказание материальной помощи, необходимо создать комиссию по данным вопросам, формируемую из равного количества представителей Нанимателя и Профкома.

Порядок работы комиссии определяется Положением о комиссии.

При решении вопросов материального стимулирования труда учитывается наличие у педагогического работника руководства методическим объединением, наставничества и др.

Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

Руководитель учреждения, имеющий педагогическую нагрузку (на условиях совместительства), дополнительно стимулируется за эту работу на общих основаниях согласно Положений (Приложение №№ 1,2).

Материальная помощь Руководителю оказывается в соответствии с Положением о материальной помощи (Приложение № 3).

Единовременная выплата на оздоровление Руководителю осуществляется на основании Положения о единовременной выплате на оздоровление (Приложение № 4).

18.3. Дополнительное премирование работников за счёт внебюджетных средств от приносящей доход деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения, осуществляется в соответствии с Положением о премировании по согласованию с Профкомом.

18.4. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направлять на премирование работников в соответствии с законодательством и Положением о премировании.

18.5. Бухгалтерской организации, создаваемой органами исполнительной и распорядительной власти (далее – Межотраслевой центр) осуществлять выплату премий, надбавок и материальной помощи, только при наличии в приказах наряду с подписью Нанимателя, согласования Профкома.

18.6. Устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены наградами Министерства образования, государственных органов согласно соответствующим положениям о наградах, Положением о премировании.

18.7. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена занятий, отсутствие воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, сельхозработы, закрытие на ремонт или на

летний период и другие обстоятельства), оплата труда производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в отрасли.

В случае производственной необходимости (устранение предписаний контролирующих и надзорных служб) Наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу по другой профессии, специальности, квалификации, должности, а также на работу к другому нанимателю с оплатой в соответствии со ст. 68 Трудового кодекса.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработная плата им выплачивается в полном объеме.

Наниматель обязан принимать меры по обеспечению работников работой в соответствии с их должностными обязанностями.

18.8. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), гибкие графики для отдельных категорий работников, расписания учебных занятий и другие локальные правовые акты утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом (для Руководителя – отделом образования по согласованию с городской организацией Профсоюза).

18.9. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100 % (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем с письменного согласия работника.

18.10. Наниматель оплачивает нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по совместительству, и в каникулярный период при условии её фактической отработки.

18.11. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учётом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учётом инфляции».

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

18.12. Производить доплату за особые условия труда работникам за работу с обучающимися с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, в зависимости от степени, продолжительности общения с детьми и других особенностей работы, в соответствии с Положением о других стимулирующих и компенсирующих выплатах. (Приложение № 2).

18.13. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируются постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 20 августа 2012 года №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 Министерства образования (культурный организатор, педагог-организатор и др.) определяются законодательством.

Квалификационная категория устанавливается приказом руководителя со дня принятия решения аттестационной комиссии о её присвоении.

При создании аттестационной комиссии по присвоению соответствующей квалификационной категории педагогическим работникам включать в её состав представителя Профсоюза.

18.14. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, сверх нормы рабочего времени, в том числе к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, настоящим договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

18.15. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим Договором, Наниматель несёт ответственность в соответствии с законодательством.

18.16. Установление Нанимателем работнику разделения рабочего дня на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания, производится по согласованию с Профкомом.

18.17. Устанавливать дополнительные меры стимулирования работникам из числа выпускников учреждений высшего и среднего специального образования с учётом объёма и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы.

18.18. Наниматели производят 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 (более 50% смены приходится на ночное время).

18.19. Применять меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

18.20. Деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с годовым планом работы учреждения, расписанием работы объединений по интересам, приказами руководителя.

ГЛАВА 2

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

19. Наниматель обязуется:

19.1. Утверждать локальные правовые акты (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 др.) по согласованию с Профкомом.

19.2. Доводить до сведения коллектива работников правовые акты по вопросам условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономических прав в течение 2-х дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

Своевременно информировать коллектив работников об изменениях и (или) дополнениях в законодательстве, касающихся вопросов условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономических прав работников отрасли.

19.3. При приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приёме на работу, условиями и оплатой труда, должностной (рабочей) инструкцией, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда и технике безопасности, настоящим Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

19.4. Приглашать председателя Профкома на все совещания и мероприятия, проводимые Нанимателем.

19.5. Направлять Профкому проекты документов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников учреждения для согласования и ознакомления.

20. Профком обязуется:

20.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законодательством порядке.

20.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнёрстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

20.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на обращения (жалобы, заявления),

рассматривать предложения. В соответствии с законодательством по просьбе членов Профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

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

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

20.6. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе по вопросам аттестации педагогических и иных работников, в учреждении с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя.

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

21.2. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определённым в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

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

Изменением существенных условий труда признаётся изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, уменьшение объёма 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 (контракту), заключенному на неопределённый срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор (контракт) прекращается по пункту 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса.

21.3. 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 и др., предусмотренных законодательством, в установленные им сроки.

21.4. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим специальное образование 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.

21.5. 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 (оформляется приказом),

в соответствии с коллективным договором,

трудовым договором,

договором в сфере образования (в случае направления на обучение за счёт средств Нанимателя),

а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в учреждениях, организациях, 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 205, 211, 214-216 Трудового кодекса.

Наниматель предоставляет 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 статьёй 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьёй 216 Трудового кодекса.

Наниматель предоставляет работникам для прохождения вступительных испытаний при приёме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для получения научно-ориентированного образования отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьёй 219 Трудового кодекса.

При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, квалификационной категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие учёной степени, учёного звания.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы профессиональной переподготовки, повышение квалификации, и дополнительного образования взрослых в вечерней, заочной или дистанционной форме предоставлять гарантии в соответствии со ст. 220¹

Трудового кодекса. Наниматель обеспечивает возможность получения данного вида образования путем предоставления социальных отпусков на период обучения.

21.6. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде.

Не допускается разделение трудового отпуска работника на части без его согласия.

21.7. Очерёдность предоставления трудовых отпусков определяется графиком, утверждённым Нанимателем учреждения по согласованию с Профкомом не позднее 5 января текущего года.

21.8. По согласованию между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделён на три части. При этом одна часть трудового отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

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

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

21.11. Наниматель не вправе отозвать работника из трудового отпуска без его письменного согласия.

21.12. Наниматель может отозвать работника из трудового отпуска с его согласия в исключительных случаях:

21.12.1. предотвращения производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

21.12.2. предотвращения несчастных случаев;

21.12.3. устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование учреждения.

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

21.13. По письменному заявлению работника Наниматель предоставляет ему социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьёй 189 Трудового кодекса в следующих случаях и указанной продолжительности:

работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников – 7 дней;

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – 15 дней;

необходимость ухода за больным членом семьи (родители, супруг, дети, родные братья, сестры, дед, бабушка, внуки) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение – 30 дней;
смерть члена семьи, близкого родственника – 3 дня;
бракосочетание самого работника, его детей, внуков – 3 дня;
рождение детей, внуков – 1 день;
первый учебный день детей – 1 день.

На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа.

Продолжительность социального отпуска без сохранения заработной платы определяется в индивидуальном порядке по соглашению сторон, но не более трёх календарных месяцев суммарно в году.

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

21.15. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объёме перед социальным отпуском по беременности и родам и (или) после социального отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

21.16. По письменной просьбе педагогического работника учреждения по истечении социального отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет в период учебного года, Нанимателем может быть предоставлен ему социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам продолжительностью 90 дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

21.17. Включать в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, время нахождения работника в социальном отпуске без сохранения заработной платы по основаниям, предусмотренным в п.п. 21.5., 21.13., 21.14., 21.16. Договора (в соответствии с частью первой пункта 5 статьи 164 Трудового кодекса), но не более 30 календарных дней.

21.18. В целях стимулирования труда, творческой активности, повышения инициативы и ответственности за результаты труда устанавливать работникам дополнительные поощрительные отпуска и надбавки к окладу за работу по контрактной форме найма в соответствии с Приложением № 5.

21.19. Предоставлять трудовой отпуск работникам за первый рабочий год до истечения шести месяцев по согласованию с Нанимателем.

21.20. Предоставлять трудовой отпуск в течение учебного года, работникам, совмещающим работу с обучением на период сдачи сессий и экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах.

21.21. В целях урегулирования разногласия между Нанимателем и работником (уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, Соглашения, иных

локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать в учреждении комиссию по трудовым спорам.

ГАВА 3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

22. Наниматель обязуется:

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

22.2. Сокращение групп 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.

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

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

При реорганизации, смене собственника имущества, правопреемник сохраняет рабочие места беременным женщинам, одиноким матерям (отцам) с ребёнком в возрасте до 16-ти лет или ребёнком-инвалидом до 18-ти лет при наличии вакансий у правопреемника с согласия работника.

23. Профком обязуется:

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

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

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Наниматель при приёме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Соглашением, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении.

При приёме 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 для трудоустройства.

24.2. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации учреждения), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия комитета Профсоюза соответствующего уровня.

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 комитета Профсоюза соответствующего уровня.

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

24.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации учреждения, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацам 2, 3, 4, 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) ребёнок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет либо осуществляет уход за ребёнком-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, имеющими детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье). К неполным относятся семьи:

женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;

вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;

одиноких граждан, усыновивших детей.

24.4. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе, в случае равной квалификации и результативности работы, отдаётся (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в следующем порядке работникам, не допускающим нарушений

исполнительской и трудовой дисциплины:

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

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребёнка-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;

разведённым, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

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

имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении (не менее 5 лет);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям;

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

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

24.6. В период предупреждения работника (в течение двух месяцев) о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, 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, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации учреждения, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, содействовать их переобучению.

24.7. Предоставлять преимущественное право работникам учреждения, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, возвращаться в учреждение при появлении вакансий.

24.8. Установить, что вопросы перевода работников (членов Профсоюза) на контракт, продления срока контракта, заключения нового, увольнения в связи с истечением срока контракта, сокращением численности штата работников решаются на заседании паритетной комиссии учреждения,

созданной из равного количества представителей Нанимателя и Профкома.

24.9. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору (контракту) на неопределённый срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее, чем за 1 месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с Коллективным договором, действуют нормы Коллективного договора.

Заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза учреждения производится при участии представителя Профкома.

24.10. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок без их согласия на заключение контрактов.

24.11. В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх 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.

24.12. Продление сроков действия контрактов в пределах максимального срока действия, с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения им возраста трёх лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее, чем до достижения ребёнком возраста пяти лет.

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

предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), с их согласия, на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

пенсионного возраста, имеющим детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, с их

согласия, на срок не менее чем до окончания 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.

24.13. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения 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 не менее 5 лет, с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трёх лет 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 контракт продлевать (заключать новый) только с письменного согласия работника.

24.14. 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 исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок с её (его) согласия.

Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, не допускающими нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на срок пять лет.

24.15. Установить, что с молодыми специалистами, молодыми рабочими (служащими) (далее – молодыми специалистами) при приёме 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 условии установления надбавки к окладу не менее чем на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 5-ти дней для служащих и 2-х календарных дней для рабочих в соответствии с пунктом 3 части первой 261² Трудового кодекса Республики Беларусь.

Аналогичный порядок заключения договоров применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-

технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение.

С целью последующего закрепления молодых специалистов, в том числе направленных в соответствии с договорами о целевой подготовке, осуществлять единовременную выплату в размере 5-ти базовых величин), при условии закрепления на первом рабочем месте после обязательной отработки.

С целью последующего закрепления молодых специалистов сохранять надбавку не менее чем на 50% в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса работникам на третьем году работы, продолжившим работать в данном учреждении после окончания обязательного срока работы по распределению (направлению на работу).

24.16. Наниматель имеет право заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

Наниматель имеет право заключать с работниками, с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

24.17. Наниматель по просьбе работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, у которого на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

24.18. Наниматель и работник обязаны предупреждать друг друга не позднее, чем за один месяц до истечения срока контракта о намерении продолжить или прекратить трудовые отношения.

24.19. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) может быть досрочно прекращен по соглашению Сторон трудового договора.

24.20. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления, досрочно расторгает трудовой договор (контракт) при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

- 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, или с более высоким уровнем оплаты труда в отрасли образования;
трудоустройство у другого Нанимателя в отрасли образования на более высокую должность, на постоянное место работы, если работник работает по срочному трудовому договору;
по специальности, если работник работает не по специальности;
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, предусмотренным законодательством.

Доказательства, подтверждающие уважительность расторжения трудового договора (контракта) предоставляются работником.

24.21. Предоставлять отпуск (социальный или трудовой) студентам и учащимся учреждений образования, обучающимся на дневных отделениях, с их согласия, на период сдачи сессий и 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.

24.22. Не допускать привлечения работников без их согласия к работе, не предусмотренной трудовым договором (контрактом), должностными инструкциями, кроме работ, не требующих специальных знаний, умений и навыков.

24.23. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора.

ГЛАВА 4 ОХРАНА ТРУДА

25. Наниматель обязуется:

25.1. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) учреждения и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

Возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

25.2. Обеспечить разработку и реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. (Приложение № 14)

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.

При необходимости продолжить работу над обустройством рабочих мест педагогов, созданием условий для питания работников, комнаты для приёма пищи.

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

25.4. Каждому работнику при приёме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

25.5. К началу учебного года приводить помещения учреждения в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда работников и организации образовательного процесса.

25.6. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения к работе в осенне-зимних условиях.

25.7. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приёме 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 (Приложение №№ 10,11).

25.8. При несчастном случае с тяжёлым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, подлежащих специальному расследованию, незамедлительно извещать (помимо лиц и организаций, поименованных в Постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30) городскую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора труда областной организации Профсоюза.

25.9. 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 Республики Беларусь.

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

25.10. 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 от 27.11.2023 № 47, из числа лиц электротехнического персонала с группой по электробезопасности не ниже IV. При отсутствии в штатном расписании учреждения таких лиц заключать договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией.

25.11. Осуществлять 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.

25.12. Обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в периодическом контроле за соблюдением работниками требований по охране труда.

25.13. 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.

25.14. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда в соответствии с их личным вкладом в результаты работы по обеспечению охраны труда.

25.15. 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).

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

25.17. Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

26. Профком обязуется:

26.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда.

26.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, проводить обучение профактива по вопросам охраны труда.

26.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

Заслушивать отчёты о работе общественных инспекторов по охране труда на заседании Профкома (профсоюзных собраниях) один раз в квартал.

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

26.5. При групповом несчастном случае, а также с тяжёлым и

смертельным исходом, требующем проведения специального расследования, незамедлительно извещать городскую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании главного технического инспектора труда областной организации Профсоюза.

26.6. 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».

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

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

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

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

26.11. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 420.

26.12. Принимать участие в городском этапе смотра-конкурса 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 Профсоюза по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

26.13. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

26.14. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы № 3.

26.15. Оказывать бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов по охране труда.

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

27.3. В целях обучения работников учреждения, 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 с руководителями структурных подразделений.

27.4. Постоянно осуществлять контроль за:

своевременным прохождением работниками обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров (Приложение № 10);

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 9);

созданием условий для питания работников через комнату для приема пищи;

обеспечением пропускного пункта медицинской аптечкой первой помощи (Приложение № 13).

27.5. Обеспечить возможность участия общественных инспекторов по охране труда в контроле за соблюдением работниками требований по охране труда.

27.6. 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, средств защиты, об ухудшении состояния своего 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, а также обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

28.2. Приглашать ветеранов педагогического труда и Профсоюза к участию в проводимых в учреждении воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

28.3. Наниматель создает для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания, при наличии возможности проводит мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников учреждения в

отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слётах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

29. Профком обязуется:

29.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жилыми помещениями работников учреждения.

29.2. При наличии финансовых средств организовать экскурсионные поездки, дни семейного отдыха для членов Профсоюза и их семей.

29.3. Организовать в течение года проведение дней здоровья.

29.4. Организовать мероприятия, посвящённые знаменательным датам и праздничным дням. Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов педагогического труда и Великой Отечественной войны.

29.5. Вести учёт ветеранов труда с ежегодным обновлением списков.

29.6. Организовывать за счёт профбюджета новогодние подарки членам Профсоюза.

29.7. Представители профсоюзного комитета включаются в составы создаваемых в учреждении комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

29.8. Обеспечить дифференцированное частичное финансирование стоимости путёвок в санатории для членов Профсоюза и оздоровительные лагеря для детей членов Профсоюза из профбюджета.

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Наниматель совместно с Профкомом не реже одного раза в год анализирует обеспеченность работников жильём и принимает возможные меры по улучшению их жилищных условий.

30.2. Содействовать выделению работникам учреждения из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях учреждений, организаций, предприятий независимо от их ведомственной подчинённости.

30.3. Включать в состав комиссии по оздоровлению и курортному лечению представителей Профкома.

30.4. Обеспечить полную гласность при распределении путёвок. Путёвки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учёте при наличии соответствующих документов.

30.5. Совместно вести учёт в организации ветеранов труда и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

Ежегодно проводить встречи с различными категориями ветеранов труда, чествовать их с юбилейными датами, приглашать ветеранов на мероприятия: профсоюзные встречи, торжественные вечера, посвященные государственным праздникам и знаменательным датам. Закреплять за каждым ветераном ответственных лиц за эту работу.

30.6. Совместно проводить спартакиады, туристические слёты, культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и спортивные

мероприятия, принимать участие в районных, городских и республиканских отраслевых спартакиадах и туристических слётах.

30.7. Для участия в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканскими и местными календарными планами проведения спортивно-массовых мероприятий (далее – официальные спортивно-массовые мероприятия), работники, являющиеся участниками официальных спортивно-массовых мероприятий, могут освобождаться Нанимателем от работы на весь срок проведения официальных спортивно-массовых мероприятий с учётом 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. Всемерно содействовать формированию и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата, традиций.

Проводить разъяснительную работу в учреждении о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряжённости, укрепления дисциплины и порядка в коллективе работников.

30.9. Освобождать полностью от оплаты за посещение разных форм обучения, воспитания на платной основе детей сотрудников, обучающихся в учреждении.

30.10. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

Обеспечивать условия для полной реализации молодыми педагогами своих прав (гарантированную нагрузку, стимулирующие выплаты, оздоровление и др.).

Всемерно содействовать профессиональному росту молодёжи через методические объединения, аттестацию, наставничество и т.п.

30.11. Широко привлекать молодёжь к управлению делами в коллективе, для работы в составе горкома Профсоюза и профсоюзного комитета учреждения.

30.12. Устанавливать надбавки из фонда учреждения в размере 10% оклада молодым специалистам, завершившим обучение с отличием, получившим степень бакалавра или магистра при добросовестном выполнении должностных обязанностей.

30.13. Проводить торжественные собрания в учреждении в честь ветеранов труда отрасли, уходящих на пенсию, и направлять их в городскую ветеранскую организацию, оставив на профсоюзном учёте.

30.14. Установить, что Наниматель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьёй 103-1 Трудового кодекса.

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

ГЛАВ 6. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ 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, встреч, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, мониторингов, проведенных представителями Профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

31.3. Обеспечивать материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, доступ в интернет и др.).

31.4. Обеспечивать предоставление Профкому для осуществления уставной деятельности информации об оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

31.5. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

31.6. Наниматель не вмешивается во внутрив профсоюзные дела, воздерживается от действий, препятствующих выполнению Профсоюзом Уставных обязанностей.

32. Профком обязуется:

32.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства о труде, об охране труда, заработной платы, реализации Договора.

32.2. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке на основании заявления члена Профсоюза.

32.3. Принимать участие в смотре-конкурсе на лучшую постановку профсоюзной работы. Освещать через профсоюзный уголок, сайт учреждения работу первичной профсоюзной организации.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Проводить согласованную политику по укреплению профсоюзной организации.

33.2. Использовать информационные системы учреждения для информирования о деятельности Сторон по выполнению настоящего

Договора, содействовать созданию в учреждении условий для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

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

Предоставлять возможность (время) профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учёбе, мероприятиях, включённых в план совместной работы отдела образования и городской организации Профсоюза, и для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счёт средств профсоюзного бюджета на основании решений руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза.

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

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

33.6. 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 трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе не ниже 30 процентов оклада.

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

33.7. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) по пунктам 1 (кроме ликвидации учреждения), 4 статьи 42 Трудового кодекса:

с работниками, избранными в составы комитетов соответствующих организаций Профсоюза и не освобождённых от основной работы – с письменного согласия руководящего органа соответствующей организации Профсоюза, с председателем руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

с работниками, избранными в городской, областной комитеты Профсоюза и не освобождёнными 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 коллективному договору, а также общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1, 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 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 Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

33.8. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 33.7, допускается только с предварительного согласия комитета Профсоюза соответствующего уровня.

33.9. Не заключать контракт с работниками, работающими по трудовому договору (контракту) на неопределённый срок, избранными в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

В случае избрания в состав руководящих органов организации Профсоюза соответствующего уровня работников, переведённых на контрактную форму найма и не освобождённых 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 избрания.

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

33.11. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по заявлениям работников – членов Профсоюза одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счёт кредитов банков) в соответствии с законодательством на счета профсоюзных органов.

ГЛАВ 7. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

34. Профком обязуется:

34.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, её 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 подчинённости, отчуждение имущества, закреплённого за учреждением, допускается с предварительного уведомления Профкома.

ГЛАВ 8.

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

36. Каждая из Сторон, подписавших Договор, несёт ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

37. Наниматель обязуется:

37.1. 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 лицам, виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

37.2. Ознакомить с Договором всех работников.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией по коллективным переговорам.

38.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

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

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

Представления Сторон о недостатках в выполнении настоящего Договора рассматриваются в недельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

38.5. Принимать меры дисциплинарной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств по Договору либо уклоняющихся от участия в переговорах.

38.6. Представления о нарушении условий коллективного договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующие Сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

38.7. Выполнение настоящего Договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее одного раз в полугодие (в сентябре и апреле) с составлением акта (*информации, справки*).

38.8. Наниматель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются в выполнении Договора на профсоюзном собрании не реже одного раза в полугодие.

38.9. Стороны обязуются делать всё от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения путём переговоров. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

38.10. Систематическое невыполнение обязательств Соглашения, коллективного договора является одним из условий досрочного расторжения контракта с Нанимателем.

Договор подписан _____ года

Директор

Председатель ППО

_____ А.С. Ярош

_____ В.Г. Свиридюк