

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ГОМЕЛЬСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СФЕРЕ
ОБРАЗОВАНИЯ» НА 2023-2026 ГОДЫ**

2023 ГОД

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения «Гомельский областной центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования» от имени, которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения «Гомельский областной центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО, учреждение, Профсоюз соответственно), представляющий интересы работников-членов Профсоюза, в лице председателя Профкома

ППО Жуковой Татьяны Игоревны и государственного учреждения «Гомельский областной центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования» (далее – Наниматель) в лице Копы Елены Николаевны уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – Наниматель).

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2023 – 2026 годы.

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

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации 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, соглашения между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и областным объединением профсоюзов, соглашения между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – стороны).

6. Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемых 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 двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников

 Копы Е.Н.	 Жукова Т.И.
--	---

организации.

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

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

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

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

Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

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

12. Договор подписывается в 4 экз. и хранится 1 экз. у Нанимателя, 1 экз. в Профкоме, 1 экз. направляется в управление по труду, занятости и социальной защите Гомельского горисполкома для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора в Гомельскую областную организацию Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

13. Договор вступает в силу с "16" августа 2023 и действует до "15" августа 2026 (заключения нового Договора), но не более трех лет.

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

14. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

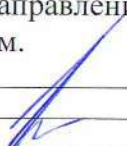

15. Наниматель обязуется:

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

15.2. Обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2 и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования.

Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

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

 Копя Е.Н.	 Жукова Т.И.
--	---

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

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 Республики Беларусь 11.06.2014 № 34.

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

Режим рабочего времени работников, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

15.5 Оплата труда производится 2 раза в месяц: 19 числа – за первую половину текущего месяца и 4 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

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

15.6. 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 Нанимателя.

15.7. 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.

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, 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 Нанимателя, 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 Нанимателю.

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

 Копя Е.Н.	 Жукова Т.И.
--	---

16.5. Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении аттестации работников в соответствии с законодательством.

17. Стороны пришли к соглашению:

17.1. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота и воскресенье.

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

17.3. Оказывать материальную помощь работникам и производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, установлении надбавок, оказании материальной помощи и единовременной выплаты на оздоровление работникам которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего договора. (Приложение № 1).

17.4. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются Нанимателем по согласованию с комитетом Профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в организации создана комиссия по распределению мер стимулирования труда с включением в ее состав представителя Профсоюза.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с соответствующим комитетом Профсоюза.

17.5. Внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности, использующиеся на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам организации, расходуются по согласованию с Профкомом.


17.6. При наличии финансовых возможностей, за время вынужденного простоя не по вине работника оплата производится в размере 100 процентов установленного оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в соответствии с коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

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

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

17.9. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов определяются законодательством.

17.10. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, коллективным договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса), с оформлением приказа

 Коба Е.Н.	 Жукова Т.И.
--	---

Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

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

17.12. Определить перечень работников, которым рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания (сделать его приложением к коллективному договору).

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

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

18. Наниматель обязуется:

18.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, 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, 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 Нанимателем.

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

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

18.6. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.



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

19. Профком обязуется:

19.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законом порядке.

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

19.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы

 _____ Копя Е.Н.	 _____ Жукова Т.И.
--	---

на жалобы, заявления и письма. 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.

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

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

20. Стороны пришли к соглашению:

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

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

20.3. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях.

Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюза в организацию 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.

20.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 ТК РБ, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом профсоюза.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК РБ, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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



Предупреждать за один месяц работников, подлежащих обязательной аттестации согласно действующему законодательству.

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

20.5. Комиссия по трудовым спорам (ст. 235 Трудового кодекса) ежегодно образуется из равного числа представителей профсоюза и Нанимателя сроком на один год.

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

20.7. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:
в летнее или другое удобное время:

 Коба Е.Н.	 Жукова Т.И.
---	--

- лицам моложе восемнадцати лет;
 - ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
 - матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
 - работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
 - работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
 - участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
 - работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 г.;
 - донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;
 - Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы.
- в определенный период:
- работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;
 - работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;
 - работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
 - женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
 - работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен).
 - работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;
 - женщинам, одиноким матерям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет.

20.8. Предоставлять работнику, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения в течение календарного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

20.9. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, по направлению Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 ТК; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и

 Копя Е.Н.	 Жукова Т.И.
--	---

дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220¹ ТК.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных Договоре и (или) трудовом договоре (контракте) предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

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

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

- необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;
- необходимости ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;
- смерти члена семьи, близкого родственника – 5 дней без учета дороги;
- бракосочетания самого работника, его детей, внуков 5 дней;
- рождения детей, внуков 5 дней;
- первый учебный день детей или внуков-первоклассников (1-4 класс), последний звонок для детей или внуков-выпускников (9,11 класс) – 1 день;
- выпускной детей или внуков – 1 день;
- юбилейных дат (40, 45, 50, 55, 60 и т.д.) – 3 дня;
- по желанию отца (отчима) при рождении ребенка и воспитании его в семье – не более 14 дней;
- для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников – по заявлению работника – не более 20 дней;
- и иных случаях по заявлению работников не более 90 дней в год.

20.12. 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, с учетом требований статьи 167 ТК РБ.

20.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю) воспитывающим двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней», по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день.

20.14. График трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 5 января и доводится до сведения всех работников.

20.15. Наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо заменяется денежной компенсацией (по согласованию с Нанимателем).

20.16. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет средств, полученных от осуществления приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в распоряжении Нанимателя), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

Перечень определяется приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день

 Копя Е.Н.	 Жукова Т.И.
--	---

устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

20.17. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

20.18. При наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с последующим увольнением – удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

20.19. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

- для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

- для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

- в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки);

- по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; и других случаях.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

21. Наниматель обязуется:

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

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

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

22. Профком обязуется:



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

22.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

22.3. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, Положением о фонде помощи, на основании личного заявления члена Профсоюза.

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1 Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового

	Копя Е.Н.		Жукова Т.И.
---	-----------	--	-------------

кодекса, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

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

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

23.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 ТК и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам:

- являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
- заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации;
- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным у Нанимателя специальностям, другим категориям работников при заключении договора о целевой подготовке;
- избранным в состав профсоюзных органов, членам комиссий по трудовым спорам;
- разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;
- женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу.

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

- заполнение 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, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности содействовать их переобучению.

23.5. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организацию 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. Перевод организации на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

23.8. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение

 Коба Е.Н.	 Жукова Т.И.
--	--

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

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. В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

23.11 Не расторгать контракт по истечению его срока действия с работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

23.12. Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

23.13. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех 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.

23.14. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.

23.15. 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. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² ТК.

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

23.17. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно

 Копя Е.Н.	 Жукова Т.И.
--	---

работающими, не допускающими нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста 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 только с письменного согласия работника.

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

23.18.1. состояние здоровья;

23.18.2. поступления на военную службу по контракту;

23.18.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

23.18.4. избрание на выборную должность;

23.18.5. переезд в другую местность;

23.18.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

23.18.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

23.18.8. изменение семейного положения;

23.18.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда;

23.18.10. пенсионный возраст;

23.18.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);

23.18.12. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования;

23.18.13. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, и нашел постоянное место работы;

23.18.14. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства.

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



23.20. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения требований ст. 261² ТК РБ.

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

23.22. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе.

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

23.24. Устанавливать специалистам, служащим, рабочим доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема

 Копя Е.Н.	 Жукова Т.И.
--	--

выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100% оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем.

Доплаты, предусмотренные частью первой настоящего пункта, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей инструкцией).

Средства на выплаты рассчитываются на 1 календарный год и направляются на заработную плату по фактической потребности.

Доплата устанавливается за замену временно отсутствующих работников на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (без учета замены работников, получающих пособие по временной нетрудоспособности).

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника осуществляется работником по приказу Нанимателя наряду с основной работой в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня.

Включать в плановый фонд заработной платы средства на оплату для замены временно отсутствующих работников следующих должностей: инспектор по кадрам, секретарь приемной, экономист по планированию, экономист по труду, бухгалтер по финансовым вопросам, заведующий сектором по зарплате, бухгалтер по заработной плате, бухгалтер по учету имущества, специалист по организации закупок.

23.25. При приеме на работу работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности. Характеристика подписывается Нанимателем организации.

5. ОХРАНА ТРУДА

24. Наниматель 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. 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. Оборудовать кабинет или уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

24.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров.

24.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

24.7. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать

 Копя Е.Н.	 Жукова Т.И.
--	---

содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

24.9. Осуществлять выплаты из средств нанимателя, помимо установленного законодательством, семье погибшего на производстве работника по вине нанимателя 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 или профессионального заболевания по вине нанимателя, - 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.

24.10. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 ТК, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

24.11. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца (квартала, года).

24.12. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

24.13. В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма»;

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

24.15. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению.

25. Профком обязуется:

25.1. Осуществлять в учреждении контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.



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

25.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в организации.

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. Периодически (не реже одного раза в квартал) на заседании Профкома с приглашением представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда в организации на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал.

25.6. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании

 Копя Е.Н.	 Жукова Т.И.
--	--

технического инспектора труда профсоюза.

25.7. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов 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 контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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 Оказывать правовую помощь работникам, потерпевшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и членам семей погибших при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране 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;
- обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами;
- обеспечением кабинетов медицинскими аптечками.

26.4. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании проводимой аттестации рабочих мест по условиям труда:

- дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- сокращенная продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

27. Наниматель обязуется:

27.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, дополнительных медицинских осмотров работников.

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

27.3. Наниматель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних

 Копя Е.Н.	 Жукова Т.И.
--	--

елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств организации при их наличии.

28. Профком обязуется:

28.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жилыми помещениями Работников организации.

28.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей.

28.3. Организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

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

28.5. Оказывать содействие в обеспечении путевками в детские оздоровительные лагеря детей работников, путевками в санатории и дома отдыха.

28.6. 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 квартир, индивидуальных жилых домов, садовых домиков.

29.2. Обеспечить возможность получения работниками горячего питания.

29.3. Осуществить частичную компенсацию стоимости путевок работникам приобретённые за полную стоимость в санатории УП «Белпрофсоюзкурорт».

29.4. Организовать заготовку на зиму овощей для работников.

29.5. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

29.6. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению работников.

29.7. Создавать условия для питания работников, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания.

29.8. Создавать реальные условия женщинам для гармоничного сочетания профессиональной деятельности с обязанностями по воспитанию детей.

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



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

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

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

29.13. Приглашать ветеранов труда к участию в праздничных мероприятиях, проводимых в организации.

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

 Копя Е.Н.	 Жукова Т.И.
--	---

30. Наниматель обязуется:

30.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных 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, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

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

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 установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

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

32.3. Сохранить за работниками, избранными в вышестоящие профсоюзные органы с отрывом от производства, право состоять на учете для улучшения жилищных условий по месту прежней работы.

32.4. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.



32.5. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя или равноценная работа (должность) в организации.

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

32.7. Установить председателю Профкома за выполнение общественной работы (содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе и др.) в интересах коллектива работников надбавку в соответствии с законодательством в размере 10% оклада по основной работе.

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

32.9. Первичные профсоюзные организации, наделенные правами юридического лица и состоящие на учете в районной, областной организации Профсоюза, перечисляют

 Копя Е.Н.	 Жукова Т.И.
--	---

профсоюзные взносы на текущие счета соответствующих профсоюзных организаций.

32.10. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 32.1.

32.11. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работников, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы – с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам 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 соответствующего комитета Профсоюза.

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

32.12 Привлечение к дисциплинарной ответственности представителя Профсоюза, указанных в подпункте 33.11 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.


32.13. Не заключать контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный 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 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.

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

32.15. Установить из средств профсоюзной организации ежемесячные вознаграждения в размере 2,0 базовые величины штатным работникам профсоюзных органов, награжденным нагрудным знаком Белорусского профессионального союза работников образования и науки «За адданасць галіноваму прафсаюзу».

32.16. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения образования или совершения работником

 Копя Е.Н.	Жукова Т.И.
---	-------------

виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

32.17 Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий

8. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций системы образования проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами Профсоюза с целью достижения согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

33.2. Изменение подчиненности, отчуждение недвижимого имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомления профкома.

34. Профком обязуется:

34.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

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

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

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

35. Наниматель обязуется:

35. 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.



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.

36.4. Представители Нанимателя, виновные в непредоставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

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

36.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

36.7. При осуществлении контроля Стороны предоставляют всю необходимую для

 Копя Е.Н.	 Жукова Т.И.
--	--

этого имеющуюся у них информацию.

36.8. Наниматель и председатель первичной профсоюзной организации не менее двух раз в год проводить проверку выполнения Договора (с составлением акта), итоги рассматривать на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Нанимателя, с последующими отчетами Нанимателя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

Договор подписан "11" 08.2023 года



Наниматель
[Signature] / Е.Н.Копа /



Председатель Профкома
[Signature] / Т.И. Жукова /

Одобен на собрании коллектива на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза

"11" 08.23 протокол № 4

<u>[Signature]</u> Копа Е.Н.	<u>[Signature]</u> Жукова Т.И.
---------------------------------	-----------------------------------