

**Коллективный договор  
Государственного учреждения  
образования  
«Средняя школа №1 г.Ошмяны  
имени М.М.Гружевского»  
на 2022 – 2025 годы**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Средняя школа № 1 г. Ошмяны имени М.М.Гружевского», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее - Профком), представляющий интересы работников членов Профсоюза в лице председателя первичной профсоюзной организации Крышалович Аллы Станиславовны и Государственным учреждением образования «Средняя школа № 1 г. Ошмяны имени М.М.Гружевского» в лице директора (далее - Наниматель) Куликович Марины Антоновны.

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

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

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

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2024 годы, соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019 – 2025 годы, соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2019 – 2025 годы, соглашения между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы, соглашения между Ошмянским районным исполнительным комитетом, Ошмянской районной общественной организацией «Совет директоров» и Ошмянским районным объединением организаций профсоюзов на 2021-2024 годы, между управлением образования Ошмянского райисполкома и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2022-2025 годы обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее - стороны).

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

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

Договор распространяется на работников, не членов Профсоюза за исключением п. 15.4. (часть о методическом дне), 15.5. ч.1 (распределение нагрузки по согласованию с профкомом), 17.10, 20.9, 20.11 (в части предоставления социального отпуска более 30 дней).

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на профсоюзном собрании первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Средняя школа № 1 г. Ошмяны имени М.М.Гружевского».

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

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

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

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации

учреждения заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

12. Договор подписывается в пяти экземплярах и хранится у Нанимателя - 1 экземпляр, в Профкоме — 1 экземпляр, 1 экземпляр направляется в управление по труду, занятости социальной защите Ошмянского районного исполнительного комитета для регистрации, 1 экземпляр - подписанного и зарегистрированного Договора направляется в районный комитет Профсоюза, 1 экземпляр подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

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

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

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

15.3. Обеспечить условия для предоставления матери (отцу, 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, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. №34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней».

15.4. Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки на ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее -

ПВТР) и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

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

Педагогическим работникам, имеющим нагрузку не более 1,25 ставки, предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее – методический день). Порядок использования методического дня определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

Выдавать работникам расчетные листки.

При совпадении срока выплаты заработной платы 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 несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

15.7. Производить распределение объёма педагогической нагрузки педагогическим работникам по согласованию с профсоюзным комитетом.

Предварительное распределение объемов педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудового отпуска.

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

15.8.1. Оказание материальной помощи на обустройство в размере 5-х базовых величин в качестве единовременной выплаты при трудоустройстве на работу;

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

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

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

15.9. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах проводить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы.

## **16. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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

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

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи. О результатах мониторинга 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. Проводить совместно с Нанимателем конкурсы профессионального мастерства и другие.

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

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

## **17. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:**

17.1. Установить в учреждении образования шестидневную рабочую неделю, с выходным днем (воскресенье).

17.2. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказания материальной помощи, решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с Профкомом.

17.3. Порядок, показатели, условия и размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем по согласованию с комитетом Профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции) организации или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Премирование Нанимателя, установление надбавок к окладу осуществляется из средств учреждения начальником управления образования, по согласованию с Президиумом районного комитета Профсоюза. Порядок, показатели и размеры премирования установления надбавок предусматриваются в положении о материальном стимулировании руководителей организаций образования, разработанного и утвержденного управлением образования по согласованию с Президиумом районного комитета Профсоюза. Материальная помощь Нанимателю учреждения оказывается в случаях и на условиях, установленных настоящим Договором (на общих основаниях).

Материальная помощь руководителю учреждения образования оказывается в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи, являющимся приложением к коллективному договору учреждения по заявлению руководителя, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения образования, с разрешения руководителя вышестоящего органа управления образованием.

Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности руководителя, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.), а также назначенных управлением образования на период вакансии

производится на основании приказа по учреждению образования, согласованного с соответствующим комитетом Профсоюза и начальником управления образованием.

17.4. Размер средств, направляемых на премирование, надбавки за высокие достижения в труде определяются ежемесячно.

17.5. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением (Приложение 4).

17.6. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением (Приложение 1).

17.7. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом. Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат вывешиваются на информационном стенде для ознакомления работников.

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

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

17.9. При отсутствии или недостаточности бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса, указанные меры могут устанавливаться из внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в бюджетной организации.

17.10. За время вынужденного простоя не по вине работника (по климатическим показаниям, закрытие учреждения на ремонт или на летний период и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 процентов установленного оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработная плата выплачивается им в полном объеме.

17.11. 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».

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

17.12. Перечень должностей и профессий работников учреждения образования и конкретные размеры доплат за особые условия труда работникам бюджетных организаций сферы образования, родителям-воспитателям, приемным родителям регулируются Положением о других стимулирующих и компенсирующих выплатах, а руководителю учреждения образования – соответствующим Положением, разработанным управлением образования.

17.13. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам, регулируется Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования). Новая квалификационная категория устанавливается приказом руководителя со дня принятия решения аттестационной комиссии о ее присвоении.

17.14. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, допускается в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст.143 Трудового кодекса Республики Беларусь), с оформлением приказа Нанимателя организации, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставление другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

17.15. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

17.16. В целях обеспечения своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и др.) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

На период отсутствия учителей-дефектологов, музыкальных руководителей по причине командировки, болезни, направление на

повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы, на основании приказа Нанимателя.

17.17. Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного реагирования и исправления ситуации.

17.18. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику и праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы часть первая ст.69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

17.19. Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписанием работы объединений по интересам, спортивных секций, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказом Нанимателя.

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

17.21. Наниматель производит работникам доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при условии установления сменного режима работы, продолжительности смены не более 12 часов и факта отнесения смены к ночной (более 50% смены приходится на ночное время).

17.22. Устанавливать:

- ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь и другие;

- устанавливать дополнительные меры стимулирования, в том числе повышение тарифной ставки (оклада) и предоставление дополнительного

поощрительного отпуска при заключении контрактов, другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы.

### **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, 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. Наниматель при приеме 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 организации системы Министерства.

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

18.3. Приглашать председателя профсоюзного комитета 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 и по другим локальным правовым актам.

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 законодательством порядке.

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

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

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

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

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

## **20. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:**

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

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

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

20.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о Профсоюзах, о выполнении Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

20.5. Изменение существенных условий труда в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при продолжении работником работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объема педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

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

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

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:
- лицам моложе восемнадцати лет;
- женщинам, имеющим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам в связи с болезнью и необходимостью ухода за близкими родственниками;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;
- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий;
- катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах – в зоне первоочередного отселения или зоне последующего отселения;
- работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС;
- донорам, которым выданы знаки Почетный донор Республики Беларусь, Почетный донор СССР, Почетный донор общества Красного Креста БССР;
- в определенный период:
- работникам, обучающимся в учреждениях среднего специального, высшего и последиplomного образования в заочной форме получения образования - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;
- работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;
- работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен);
- работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;
- одиноким матерям, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет.

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

20.9. Наниматели создают условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, профессиональное образование, 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. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в дневной, вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в учреждениях образования, предоставлять оплачиваемые отпуска, на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214 – 216 и 211 Трудового кодекса.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, вечерней или заочной форме получения образования предоставлять гарантии в соответствии со статьёй 220<sup>1</sup> Трудового кодекса.

При отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора между Нанимателем и учебным заведением обучающегося, при условии обучения не в педагогических учебных заведениях и не по специальности, востребованной в учреждении образования, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования Наниматель предоставляет отпуск 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. По письменному заявлению работника Наниматель предоставляет кратковременный отпуск с сохранением заработной платы по следующим семейно-бытовым и другим уважительным причинам, а также в индивидуальном порядке по согласованию сторон:

- бракосочетания самого работника или его детей, внуков - 3 дня;

- рождения ребенка (внуков) – 1 день;
- смерти члена семьи, близкого родственника (муж, родители, дети, родные брат, сестра) – 5 дней без учета дороги;
- первый учебный день детей или внуков первоклассников (1 - 4 класс) – 1 день;
- поступление на учебу;
- работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;
- необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;
- необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

Продолжительность отпусков определяется коллективными договорами организаций, а также в индивидуальном порядке по соглашению сторон (30 календарных дней и более).

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

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) 2 детей в возрасте до 16 лет, по её (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц без сохранения заработной платы.

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

20.14. 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 компенсируется в денежной форме.

20.15. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение 9).

Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организации определяется приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день

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

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день производится за счет средств от приносящей доход деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

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

20.16. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на две и более части. При этом одна из частей трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

20.17. По письменной просьбе педагогического работника по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью более 30 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

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

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

20.19. Работники учреждения образования могут пользоваться услугами школьной столовой для осуществления собственного питания.

## **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 учреждении, а в случаях высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

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

21.4. Сокращение групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

## **22. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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

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

## **23. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:**

23.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия 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 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 Трудового кодекса Республики Беларусь, ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

-получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

-разведенным, имеющимна их иждивении несовершеннолетних детей;

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

-имеющим более длительный непрерывный стаж работы в данном учреждении, организации (срок определяется коллективным договором);

-членам комиссий по трудовым спорам;

-работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

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

-другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы Министерства образования.

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 срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом Нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других Нанимателей.

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

23.6. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и

экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. 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.

23.7. 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.

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

23.9. Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста 3 лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста 3 лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем достижения ребенком возраста 5 лет.

23.10. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющих дисциплинарных взысканий в течение года предшествующего дате окончания контракта, с их согласия:

- предпенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного и получение ими права на полную пенсию по возрасту;

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

23.11. Заключать 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, с их согласия на срок пять лет.

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

23.13. Содержание контракта, предлагаемого работнику – члену Профсоюза, Наниматель обязан согласовать с Профкомом.

23.14. Установить, что с молодыми специалистами (рабочими) контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии установления надбавки за работу по контракту не менее чем 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

Аналогичный порядок заключения контрактов 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, рекомендовать нанимателям осуществлять единовременную выплату в размере до 10 базовых величин для работников, продолжающих работать в учреждении образования, заключивших контракт сроком не менее чем на три года

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

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

- с двумя работниками из одной семьи;
- с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;
- с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;

- с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;
- с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);
- с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;
- 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.

23.17. 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 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 261<sup>2</sup> 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 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

23.18. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее 10 дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, срочный трудовой договор при наличии

обстоятельств, исключających или значительно затрудняющих продолжение работы:

- состояние здоровья;
- поступление на военную службу по контракту;
- назначении пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;
- избрание на выборную должность;
- уход за больными родственниками;
- переезд в другую местность;
- изменение семейного положения;
- поступление на учебу;
- уход за больными (инвалидами) родственниками;
- уход за детьми в возрасте до 14 лет;
- трудоустройство у другого Нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;
- пенсионный возраст;
- перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

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

23.20. Заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

23.21. Заключать с работниками при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности

выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

23.22. Наниматель при приеме 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 организации системы Министерства.

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

23.23. Не допускать привлечение работников организации к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкции.

23.24. Устанавливать работником, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, не полный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом части второй статьи 128 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

## **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 (Приложение 15).

24.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

24.4. Оформить уголок по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

24.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации, предусмотренных законодательством категорий работников в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 5).

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 содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

24.9. Обеспечить в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

24.10. Осуществлять из средств Нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещение ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных зарплат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания – в размере 1 среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся если вина Нанимателя доказана в установленном порядке.

Выплачивать из средств Нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную

материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в размере, не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяцев, рекомендовать выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых из бюджета, производятся за счет внебюджетных средств.

В зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25%.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся, вне зависимости от наличия вины Нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования - в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.

В случае финансовых затруднений организации Наниматель по согласованию с работником может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в который произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Наниматель вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности Нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности Нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников.

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, 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, Наниматель оказывает материальную помощь не менее одного среднемесячного заработка.

24.11. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14. 06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3)

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

## **25. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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

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

25.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда, рассматривать ежеквартально на заседаниях профсоюзного комитета отчеты о работе общественных инспекторов по охране труда.

25.4. Принимать участие в районных этапах смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзами общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

25.5. Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости, отчеты о работе общественных инспекторов 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 районный комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании 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 устранению.

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 ресурсов.

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

## **26. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:**

26.1. Осуществлять периодический контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов Профсоюза по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда.

26.2. Постоянно осуществляя контроль за:

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 11);

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

- созданием условий для питания работников через пищеблок учреждения, комнаты для приема пищи;

- оборудованием санитарно-бытовых помещений и места для обогрева работающих на открытом воздухе.

26.3. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании 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.

26.4. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3 от 14 июня 2007 года «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства».

26.5. Освободить общественных инспекторов по охране труда от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

26.6. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 10% оклада из средств, предусмотренных на надбавки за высокие достижения в труде.

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

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

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

## **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, связанных с опасными и вредными условиями труда, а также обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

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

### **28. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

28.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников на базе организации УП «Белпрофсоюзкурорт».

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

28.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

28.4. Организовать в течение года проведение дней здоровья.

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

28.6. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и комитета Профсоюза в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с комитетом Профсоюза. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

28.7. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

28.8. Содействовать организации работы совета ветеранов труда отрасли и Профсоюза, при наличии средств финансировать проведение их мероприятий, приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в проводимых в соответствующих организациях системы образования и Профсоюза воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

28.9. Производить компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок в оздоровительные лагеря из средств, предусмотренных на оказание материальной помощи согласно коллективным договорам; из профсоюзного бюджета - при наличии средств.

28.10. Рекомендовать организациям системы образования и комитетам Профсоюза содействовать:

29.10.1. выделению работникам организаций системы образования из числа молодых специалистов мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей;

28.10.2. предоставлению дополнительных мер поддержки, оказанию материальной помощи им на обустройство;

28.10.3. поощрять молодых специалистов, добившихся высоких результатов и активно участвующих в общественной жизни коллектива.

## **29. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:**

29.1. Наниматель, в соответствии с Договором, создает для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников организации в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристических слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

29.2. Содействовать организации работы физкультурно-оздоровительного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения районной отраслевой спартакиады, туристического слета, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия работников организации в областной спартакиаде, туристическом слете и других физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

29.3. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза при оздоровлениях в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт» из профсоюзного бюджета (при наличии средств).

29.4. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в том числе путем реализации в рамках наставничества оказывать помощь молодым специалистам в адаптации на рабочем месте, решении жилищных и бытовых проблем, вовлекать в активную общественную жизнь, создавать условия для их самореализации.

29.5. Организовать работу с ветеранами труда, приглашать их на праздничные мероприятия, проводимые в учреждении образования.

29.6. Принимать меры по оздоровлению работников. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включать представителей Профсоюза.

29.7. Наниматель выделяет денежные средства на содержание и ремонт спортивных объектов.

## **7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

### **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 помещения, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи и др.).

### **31. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

31.1. Проводить обучение 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 утвержденной сметой, 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 сентября 2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах, установленных вышестоящими органами Профсоюза одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

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

32.3. Профсоюзным активистам - членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в планы совместной работы Министерства и Профсоюза, областного управления образования и обкома Профсоюза, управления образования и райкома Профсоюза с сохранением среднего

заработка в соответствии с законодательством Республики Беларусь, свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

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

32.6. Устанавливать за счет средств нанимателя ежемесячную надбавку председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 30%, а при достижении 100% членства в организации, в размере 50% ставки (оклада) по основной работе, за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов трудового коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе. Членам Профкома за выполнение общественной работы в интересах коллектива – до 10%.

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

32.8. 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.

32.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 32.8 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

32.10. Не заключать контракт 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.

32.11. 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 Республики Беларусь.

32.12. Установить третий четверг месяца как день председателя профсоюзной организации, используемого для профсоюзной учебы в райкоме Профсоюза.

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

### **33. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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

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

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

#### **34. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:**

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

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

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

34.4. Действие коллективных договоров распространяется на работников, от имени которых они не заключались (вновь принятых, не членов Профсоюза и др.) если они выразят согласие на это в письменной форме.

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

#### **35. НАНИМАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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

#### **36. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:**

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

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

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

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 не предоставлении 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 этого имеющуюся у них информацию.

36.8. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее 2 раз в год с составлением акта. Руководитель и председатель профсоюзного комитета отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже 2 раз в год.

36.9. 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, применяются только в отношении членов Профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Работникам организации, не являющихся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы. Защиту трудовых прав и законных интересов, представляемые профсоюзом.

36.10. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности.

Представления о нарушении условий коллективного договора сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы сторон, которые должны информировать соответствующую сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

Одобен на профсоюзном собрании 09.06.2022 г. протокол № 2 и вступает в силу со дня подписания.

Директор Государственного  
учреждения образования  
«Средняя школа № 1 г. Ошмяны  
имени М.М.Гружевского»

М.А.Куликович

09.06.2022

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Государственного учреждения  
образования «Средняя школа  
№ 1 г. Ошмяны  
имени М.М.Гружевского»

А.С.Крышалович

09.06.2022