**Коллективный договор**

**государственного учреждения образования**

**«Томковичский учебно-педагогический комплекс ясли-сад – базовая школа»**

**на 2019-2022 годы**

2019 год

1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Томковичский учебно-педагогический комплекс ясли-сад – базовая школа» от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Томковичский учебно-педагогический комплекс ясли-сад – базовая школа» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее по тексту – Профком ППО, учреждение, отраслевой профсоюз, соответственно), представляющий интересы работников-членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профкома ППО государственного учреждения образования «Томковичский учебно-педагогический комплекс ясли-сад – базовая школа» Шалыгиной Т.А. и государственного учреждения образования «Томковичский учебно-педагогический комплекс ясли-сад – базовая школа»» (далее по тексту – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее по тексту – Руководитель) Балашовой А.А.

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

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

4. Руководитель 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 2016 – 2018 годы, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2016–2019 годы, областным Соглашением на 2016 – 2019 годы, районным Соглашением на 2016 – 2019 годы (далее по тексту – Соглашение) обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее по тексту – Стороны).

6. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – членов Белорусского профсоюза работников образования и науки, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту, освобожденных работников Профкома.

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Руководителя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения.

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

1. Балашова А.А., директор государственного учреждения образования «Томковичский учебно-педагогический комплекс ясли-сад – базовая школа»».

2. Дым О.В., заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

3. Шалыгина Т.А., учитель, председатель Профкома ППО.

4. Ефремова В.Л., учитель, член профсоюзного комитета.

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

11. 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 один месяц.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.

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

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения в него на основе взаимной договорённости.

13. За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на совместном собрании коллектива работников и заседании Профкома ППО, доводятся до сведения трудового коллектива, работников-членов профсоюза.

14. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Руководителя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., 1 экз. направляется в Дзержинский районный исполнительный комитет для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

15. Договор вступает в силу с «1» декабря 2019 г. и действует по «30» ноября 2022 г., но не более трёх лет.

16. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесённые в него изменения и (или) дополнения в Дзержинском районном исполнительном комитете.

Организация, нормирование и оплата труда

17. Руководитель обязуется:

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

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

17.3. 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.

17.4. Предоставлять работникам, являющимися руководителями методических объединений, имеющим нагрузку до полутора ставок свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее по тексту – ПВТР) и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР, Договором и согласовывается с Профкомом.

17.5. Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку (учителям, учителю-дефектологу, педагогу дополнительного образования, аккомпаниаторам, концертмейстерам, музыкальным руководителям), по согласованию с Профкомом.

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается ПВТР и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и др.

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

17.6. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 18 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц и 28 числа – за первую половину текущего месяца (аванс).

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Зарплата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируеися в соответствии с законодательством.

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

17.7. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом Руководителя.

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

17.9.  Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и (или) другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

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

17.9.2.  оказание материальной помощи на обустройство в размере 2 базовых величин (съем жилья), 100% (50%)оплата стоимости проезда на работу и с работы в случае проживания в другом населённом пункте;

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

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

17.9.5. повышение тарифной ставки (оклада) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов.

17.10. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени (Приложение № 11).

17.11. Установить доплаты за каждый час работы в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда следующим категориям работников: шеф-повар, заведующий столовой, повар детского питания, кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды (Приложение № 7).

18. Профком обязуется:

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

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

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

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

18.4. Проводить совместно с Руководителем конкурсы профессионального мастерства и другие.

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

18.6. Реализовать в полном объёме полномочия Профкома при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

18.7. Производить единовременную выплату в размере 20 базовых величин победителю республиканского, 10 базовых величин – областного конкурса профессионального мастерства педагогов «Учитель года Республики Беларусь» из средств бюджета Дзержинского районного комитета Белорусского профсоюза работников образования и науки (далее по тексту – Райком профсоюза).

18.8. Поощрять победителей районного, областного, республиканского этапов конкурсов профессионального мастерства «Учитель года Республики Беларусь», «Молодой директор» и др. ценными подарками из средств бюджета Райкома профсоюза.

19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходным днём – суббота, воскресенье для работников яслей-сада, шестидневную рабочую неделю с выходным днем – воскресенье для работников школы.

19.2. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее — материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в учреждении образования, утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании учреждения образования или уполномоченным им профсоюзным органом и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи целесообразно в организациях системы образования создавать комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей Профкома.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями, преподавателями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором, положениями о материальном стимулировании труда учреждения образования.

19.3. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании (Приложение № 1).

19.4. Премирование Руководителя, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется управлением по образованию, спорту и туризму Дзержинского районного исполнительного комитета (далее по тексту – Управление) из средств учреждения по согласованию с Райкомом профсоюза, вышестоящим для ППО учреждения образования.

19.5. Осуществлять ежемесячно расчет экономии средств, предусмотренных на оплату труда в соответствии с “Инструкцией о порядке расчета планового фонда заработной платы работников учреждений образования и экономии средств, предусмотренных на оплату труда”, утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь 23.03.2016 № 16. Информацию о наличии и размере сэкономленных средств доводить до сведения Руководителя и Профкома. Сэкономленные средства направлять на премирование работников в соответствии с законодательством и Положением о премировании.

19.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи (Приложение № 2).

19.7. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера (Приложение № 3,4).

19.8. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работников на основании приказов Руководителя, согласованных с Профкомом.

19.9. Установить ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности 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», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

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

19.11. За время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, сельхозработы, закрытие детских дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

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

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

19.13. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов (педагогические работники, работники культуры, физической культуры и спорта и другие) определяются законодательством.

19.14. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, Соглашением, Договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа Руководителя, 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 по тексту – ТК).

19.15. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность Руководителя за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним Управлением.

19.16. В целях обеспечения в учреждении образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с главой 23 ТК.

На период отсутствия работников, осуществляющих техническое обслуживание и обеспечивающих функционирование организации (дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, уборщик помещений (служебных) производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа Руководителя.

19.17. На период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения 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 Руководителя.

19.18. 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.

19.19. Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителя.

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

19.21. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, по договоренности с Руководителем режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и иное по их инициативе.

19.22. Осуществлять единовременное вознаграждение работников учреждения образования, спорта и туризма согласно Положению о Почетной грамоте управления по образованию, спорту и туризму по согласованию с Профкомом учреждения.

19.23. Осуществлять единовременное вознаграждение работников учреждения образования согласно Положению о Благодарности начальника управления по образованию, спорту и туризму, а также награжденных Благодарностью и Почетной грамотой начальника Главного управления образования Минского областного исполнительного комитета, Благодарностью, Грамотой, Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь и нагрудным знаком «Отличник образования» по согласованию с Профкомом.

19.24. Установить победителям районного, областного, республиканского этапов конкурса профессионального мастерства «Учитель года Республики Беларусь», «Молодой директор» и др. надбавку не менее 15 % ставки (оклада) до конца учебного года.

Правовое обеспечение трудовых отношений,

развитие социального партнерства

20. Руководитель обязуется:

20.1. Утверждать локальные нормативные правовые акты (ПВТР, графики работ и отпусков, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, графики работ (сменности), приказы о материальном стимулировании работников и другие) по согласованию с Профкомом

20.2. При приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда и технике безопасности, коллективным договором под роспись, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

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

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

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

20.6. 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 нормативными правовыми актами.

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

20.8. Представление к награждению работников руководством учреждения и вышестоящими органами управления, а также правительственными и государственными наградами производить по согласованию с Профкомом.

21. Профком обязуется:

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

При необходимости информировать Руководителя об итогах общественного контроля.

21.2. Оказывать помощь Руководителю 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 Руководителем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

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

21.4. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Руководителем.

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

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

21.7. Производить единовременную выплату в размере 15 базовых величин победителю республиканского, 5 базовых величин – областного конкурса профессионального мастерства педагогов из средства бюджета Райкома профсоюза не позднее одного года после подведения итогов конкурса.

22. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

22.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, по предложению сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях педагогического совета и Профкома.

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

22.5. Изменение существенных условий труда в порядке, предусмотренном статьёй 32 ТК (система оплаты труда, гарантии, режим работы, распределение объема педагогической нагрузки, разряд и др.), в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Руководителем по согласованию с Профкомом.

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам учреждения образования, осуществляются в соответствии с законодательством.

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

22.7. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

- лицам моложе восемнадцати лет;

**-** ветеранам боевых действий на территории других государств;

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- 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 в 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 вечерних школах и учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего и последипломного образования в вечерней и заочной формах 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;

- учителям - в летнее время;

- 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;

- работникам: одиноким матерям (отцам), разведенным женщинам (мужчинам) и вдовам (вдовцам), имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

- также в других случаях, предусмотренных коллективным договором, трудовым договором (контрактом).

22.8. 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.

22.9.  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 дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220.1 ТК.

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

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

22.11. Предоставлять работнику по письменному заявлению социальный отпуск по семейно-бытовым причинам без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной Договором, в следующих случаях:

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – не более 21 календарного дня без учета дороги;

необходимости ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение – до 30 календарных дней;

смерти члена семьи, близкого родственника – сроком до 3 календарных дней без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков – до 3 календарных дней;

рождения детей, внуков – 1 календарный день;

первый учебный день детей или внуков-первоклассников (1-4 классы) – 1 календарный день;

юбилейных дат (40, 50, 55, 60 и т.д.) – 1 календарный день;

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников – не более 30 календарных дней в течение календарного года;

иных случаях по письменному заявлению работника.

22.12. 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.

22.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц с сохранением среднего дневного заработка с оплатой из бюджета или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности учреждения при наличии средств.

22.14. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 1 апреля, согласовывается с Профкомом и доводится до сведения всех работников под роспись.

22.15. Руководитель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет, работников, имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

22.16. Рекомендовать Руководителю за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности устанавливать поощрительный отпуск за продолжительный стаж работы работникам членам отраслевого профсоюза, имеющим отпуск не более 24 календарных дней и постоянно работающим в учреждении образования свыше 20 лет – 3 календарных дня, свыше 10 лет – 2 календарных дня, свыше 5 лет – 1 календарный день при наличии финансовых средств.

22.17. Установить дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности нанимателя, а при отсутствии указанных средств, за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

Перечень определяется приказом Руководителя 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.

22.18. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности между Руководителем 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.

22.19. По письменной просьбе учителя (преподавателя, педагогического работника), реализующего программы общего среднего образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 30 календарных дней без сохранения заработной платы, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

Гарантии занятости

23. Руководитель обязуется:

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

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

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

23.4. 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.

24. Профком обязуется:

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

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

24.3. Оказывать единовременную материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу, уволенным по сокращению численности или штата работникам и нетрудоустроенным, а также пострадавшим в результате пожара, наводнения, урагана и других стихийных бедствий до 10 базовых величин из средств профсоюзного бюджета.

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее по тексту — Декрет № 5) производится с предварительного согласия Профкома; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса — с предварительного согласия Райкома профсоюза; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29 (далее по тексту – Декрет № 29) — после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

25.2. 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:

разведенным (женщинам, мужчинам), имеющим несовершеннолетних детей;

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

имеющим более длительный непрерывный стаж работы в организации – не менее 10 лет;

получившим трудовое увечье или профессиональное заболеваниена производстве;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

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

женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу;

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

избранным в профсоюзные органы на время исполнения их полномочий (члены профсоюзного комитета, общественный инспектор по охране труда, члены ревизионный комиссии).

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

- заполнение вакансий;

- увольнение совместителей;

- ликвидация совмещения.

25.4. В период срока 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 или с сохранением заработной платы за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в случаях, установленных законодательством**.**

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

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

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

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

25.8. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, 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 (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Руководитель в день предупреждения о заключении контракта вручает работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 ТК).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора. Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договором.

25.9. Опредедить следующие категории работников, на которые не может быть распространена контрактная форма найма:

- беременные женщины;

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет);

- молодые специалисты;

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (коллективный договор, соглашение, трудовой договор) сохраняется место работы;

- повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению организации.

25.10. 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.

25.11. Установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Руководитель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

25.12. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, 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.

25.13. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), с их согласия до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

25.14. Установить, что контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок (не менее 5 лет).

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

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

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

25.17. Установить, что заключение контракта с работником-членом отраслевого профсоюза производится при участии представителя Профкома.

Содержание контракта, предлагаемого работнику-члену отраслевого профсоюза, Руководитель обязан согласовать с Профкомом.

25.18. Установить, что с молодыми специалистами 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. Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) не более, чем на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до 5 календарных дней.

Установить, что контракты с работниками, с положительной стороны зарекомендовавшими себя в течение срока обязательной работы по распределению, по инициативе Руководителя с письменного согласия работника заключаются на 5 лет при условии повышения тарифной ставки (оклада) на 50% и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска 5 календарных дней.

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

25.20. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, мужчинами, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 ТК.

25.21. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 2-х лет, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

25.22. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

25.23. Продлевать контракты с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

25.24. Руководитель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, 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**.**

25.25. 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.

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

25.27. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

25.28. Руководитель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, ПВТР, должностной (рабочей) инструкцией, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении.

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

25.30.Заключать (продлевать) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

25.31. Руководителю совместно с Профкомом ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям с рассмотрением результатов на собрании педагогического коллектива.

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

25.33. Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста с их согласия, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально-технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования.

Охрана труда

26. Руководитель обязуется:

26.1. 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.

26.2. 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 (Приложение № 12).

26.3. 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, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

26.4.Оборудовать уголок по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

26.5. Обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных предварительных при приёме на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 8).

26.6. 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.

26.7. 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.

26.8. Осуществлять материальное стимулирование работников за оказание содействия и сотрудничество с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда за счет средств материального стимулирования.

26.9. 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.

26.10. 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.

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

26.12. 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.

 При несчастном случае с тяжёлым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать районный комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов труда отраслевого профсоюза.

26.13. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 ТК РБ, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

26.14. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства» (далее по тексту – Директива № 3).

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

27. Профком обязуется:

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

27.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утверждать состав общественной комиссии по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

27.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования.

27.4. 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, обеспечению санитарно-бытовыми условиями и лучший кабинет охраны труда.

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

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

27.7. Оказывать единовременную материальную помощь в размере до 10 базовых величин работнику-члену профсоюза, пострадавшему в ходе несчастного случая на производстве по вине нанимателя, из средств районного профсоюзного бюджета.

27.8. Оказывать единовременную материальную помощь в размере до 10 базовых величин семьям погибших на производстве работников-членов профсоюза из средств районного профсоюзногобюджета помимо установленного законодательством возмещения ущерба. При этом учитывается степень вины потерпевших, определённая в документах расследования несчастных случаев на производстве, их семейное положение, наличие нетрудоспособных иждивенцев и другие факторы.

27.9. Ежегодно к Всемирному дню охраны труда (28 апреля) оказывать материальную помощь в размере до 5 базовых величин работникам-членам профсоюза учреждения, с которыми произошли несчастные случаи на производстве по вине нанимателя с тяжёлым исходом при соблюдении ими правил по охране труда из средств районного профсоюзного бюджета.

27.10. Осуществлять постоянный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

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

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

27.14. Участвовать в проведении рейдов-проверок за соблюдением требований Директивы № 3.

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

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. Осуществлять периодический контроль (многоступенчатый) за соблюдением законодательства об охране труда представителями Руководителя с участием общественного инспектора по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда.

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

28.3. Постоянно осуществлять контроль за:

-обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 5);

-обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 9);

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

28.4. 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 (Приложение № 7);

-доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 6);

28.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы № 3.

28.6. Обязать работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния здоровья.

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

28.8. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

28.9. Поощрять за активную работу лучших общественных инспекторов по охране труда по итогам полугодия в размере 2-5 базовых величин.

28.10. Предусмотреть для работников, чьи трудовые обязанности осуществляются вне зданий и сооружений, график перерывов для обогрева при неблагоприятных погодных условиях.

социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования, спорта и туризма

29. Руководитель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с опасными и вредными условиями труда.

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

30. Профком обязуется:

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

30.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

30.3. Организовать в течение года проведение Дней здоровья.

30.4. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия (вечера отдыха, экскурсии, посещение театров, музеев, выставок, чествование юбиляров и т.д.). Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов труда.

30.5. Частично возмещать расходы на занятиях в платных кружках, спортивных секциях, музыкальных школах для детей многодетных и малообеспеченных семей работников-членов отраслевого профсоюза.

30.6. Осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников-членов отраслевого профсоюза, путевок в санатории и дома отдыха, приобретенные за свой счет работниками-членами отраслевого профсоюза, которые последние три года не пользовались лечением и оздоровлением: Государственное учреждение образования «Детский оздоровительный лагерь «Дружба» п. Энергетиков», санатории УП «Белпрофсоюзкурорт» - не менее 10%, иные оздоровительные лагеря, санатории – до 10% при наличии средств.

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

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

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределением жилой площади производить совместным решением Руководителя и Профкома в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Беларусь. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Руководителем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

Добиваться выделения построенного в агрогородках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах.

Руководителю совместно с Профкомом ежегодно анализировать обеспеченность работников жильём и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

31.2. Обеспечить возможность получения работниками горячего (диетического) питания, при наличии возможностей проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания.

31.3.Содержать в надлежащем состоянии комнату психологической разгрузки бытовую комнату.

31.4. Обеспечить полную гласность при распределении санаторно-курортных путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов, в том числе на базе организаций УП ”Белпрофсоюзкурорт“ и ТЭУП ”Беларустурист“, добиваться предоставления ими скидок для членов отраслевого профсоюза и их детей.

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

Руководитель создаёт для работников надлежащие условия в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников учреждения в работе отраслевого физкультурно-спортивного клуба “Буревестник”, участия в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

31.6. Производить компенсацию затрат на проезд работникам-членам отраслевого профсоюза, проживающим в иных населенных пунктах, при наличии финансовых возможностей.

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

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

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

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

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

31.12. Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении.

31.13. Вести учет ветеранов труда учреждения и отраслевого профсоюза, содействовать установлению шефской помощи путем развития волонтерского движения над ветеранами учреждения и отраслевого профсоюза.

31.14. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников учреждения.

31.15. Руководителю оказывать финансовую помощь Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 % от фонда заработной платы из внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности при наличии средств.

31.16. Содействовать выделению работникам учреждения из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу в систему образования, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей; оказывать им материальную помощь на обустройство.

31.17. При наличии финансовых возможностей принимать участие в удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для работников-членов отраслевого профсоюза.

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

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

31.20. Организовать при наличии на базе физиотерапевтического кабинета учреждения профилактическое лечение работников.

Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива

32. Руководитель обязуется:

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

32.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведённых представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

32.3. Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

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

33. Профком обязуется:

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

33.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

33.3. Осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты молодым специалистам за высокие достижения в работе и активное участие в жизни профсоюзной организации.

33.4. Осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты членам отраслевого профсоюза за активное участие в жизни профсоюзной организации.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников-членов отраслевого 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 отраслевого 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.

Предоставлять Профкому помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь “О профессиональных союзах”, Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 “О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом”.

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

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

34.4. Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся и др.) председателю Профкома определяются только с его согласия.

34.5. Председатель Профкома по согласованию с Руководителем освобождается на 8 часов в неделю (в каникулярное время) от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

34.6. Общественную работу не в каникулярное время в интересах коллектива работников неосвобожденные председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время.

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

34.8. Предоставлять профсоюзным активистам, неосвобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы учреждения и Профкома, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

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

34.10. Устанавливать за счет нанимателя ежемесячную надбавку председателю Профкома в размере не менее 30% тарифной ставки (оклада) по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Рекомендовать устанавливать за счет нанимателя при выполнении общественной работы в интересах коллектива ежемесячную надбавку председателю Профкома первичной профсоюзной организации, достигшей 100% членства в организации, в размере 50% тарифной ставки (оклада) по основной работе.

34.11. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов, и членов отраслевого профсоюза.

34.12. Председатель Профкома освобождается на 2 часа в неделю от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

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

34.14. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42, по пунктам 1,3 статьи 47 ТК, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет № 5), а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от работы, допускается с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома только с согласия Райкома. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

34.15. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42, по пунктам 1,3 статьи 47 ТК, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет № 5), а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников, допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

34.16. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42, по пунктам 1,3 статьи 47 ТК, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет № 5), а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускаются с согласия Профкома. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления Профкома.

34.17. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

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

34.18. Увольнение по инициативе нанимателя лиц, избиравшихся 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 ТК.

34.19. 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”.

34.20. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, Главного управления, Управления, Учреждения, наличие Почетной грамоты, Благодарности ЦК, Областного, Районного комитетов отраслевого профсоюза. Совместно решать вопросы поощрения наградами Министерства, Главного управления, Управления, Учреждения профсоюзных активистов и работников.

Сохранение интересов работников

при проведении приватизации

35. Профком обязуется:

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

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

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

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. 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.

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

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

Организация выполнения Договора

и контроль, ответственность сторон

37. Руководитель обязуется:

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

38. Профком обязуется:

38.1. Изучать практику социального партнёрства, реализацию коллективного договора, анализировать проекты коллективных договоров, изменений и дополнений к ним на их соответствие районному Соглашению.

39. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

39.6. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), если они выразят согласие на это в письменной форме.

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

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

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

39.10. Анализ выполнения Договора проводится ежеквартально комиссией в составе 6 (4) человек (по 3 (2) человека с каждой стороны).

Не менее двух раз в год (в мае и декабре) проводить проверку выполнения Договора (с составлением акта), итоги рассматривать на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

39.11. Сроки ведения коллективных переговоров по заключению Договора не могут превышать один месяц.

Проект Договора, изменений и дополнений в нём направляются до их подписания сторонами в Райком для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие районному Соглашению.

Договор подписан\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  | Председатель Профкома |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |

Одобрен на собрании коллектива работников

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_