Министерство образования Республики Беларусь

Пинский колледж

учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина»

**на 2016-2019 годы**

# Одобрен на профсоюзном собрании сотрудников колледжа

**18 ноября 2016 года**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между Учреждением образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного лица – директора Пинского колледжа Борчук Светланы Андреевны (далее –Руководитель) и работниками Пинского колледжа УО «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» (далее – Колледж), от имени которых выступает профсоюзный комитет Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников в лице председателя профкома Ятусевича Сергея Станиславовича.

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

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

1.4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников Пинского колледжа учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» в коллективных переговорах и при заключении Договора.

1.5. Нормы и положения Генерального соглашения, Соглашений между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников образования и науки, управлением образования Брестского облисполкома и Брестской областной организацией профсоюза работников образования и науки, Соглашения между Брестским областным исполнительным комитетом и объединениями профсоюзов и нанимателей обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

1.6. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников Колледжа – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки, включая совместителей, временных работников, работающих по трудовому договору (контракту). Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятые, не члены профсоюза и другие) по письменным заявлениям этих работников при условии согласия сторон, подписавших договор.

1.7. Изменения и дополнения в Договор вносятся с согласия сторон. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и Нанимателя.

Договор, дополнения и изменения подписываются представителями сторон после одобрения их на профсоюзном собрании.

1.8. В течение срока действия настоящего Договора при условии его выполнения Профком воздерживается от забастовок по вопросам, включенным в Договор.

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

1.10. Переговоры по подписанию нового коллективного договора не могут превышать 1 месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

1.11. Действие настоящего Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации Пинского колледжа учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» или профсоюза в период действия данного Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

В течение трех месяцев с момента окончания преобразования Пинского колледжа учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с 18.11.2016 года и действует до 17.11.2019 года (до заключения нового Договора).

1.13. Договор подписывается в 4-х экземплярах и хранится у Нанимателя (1 экз.) и в Профкоме (1 экз.), 1 экз. направляется в Пинский горисполком, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на информационном стенде для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

1.14. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в Пинском горисполкоме в течение двух недель со дня подписания.

**Стороны пришли к соглашению:**

1.15. Уполномочить Нанимателя и Профком принимать на совместных заседаниях в период между профсоюзными конференциями решения по вопросам, вытекающим из положений Договора.

1.16. Рассматривать выполнениеДоговора на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома не реже одного раза в полугодие и информировать работников колледжа.

1.17. Обеспечивать присутствие представителей Сторон с правом совещательного голоса на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, которые входят в содержание Договора, а также обеспечивать друг друга необходимыми материалами и документами по этим вопросам.

1.18. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее ТК РБ).

1.19. Нанимателю и Профкому довести текст Договора до всех сотрудников и членов профсоюза и содействовать его реализации. Ознакомление вновь принятых работников с Договором осуществляет инспектор по кадрам, в других случаях – Профком.

**2. Организация, нормирование и оплата труда**

**Наниматель обязуется:**

2.1.Утверждать локальные нормативные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ и отпусков, расписание учебных занятий, должностные инструкции и другие) по согласованию с Профкомом.

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

2.3. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, решать по согласованию с профсоюзным комитетом на условиях объективности и широкой гласности. Соответствующие приказы доводить до сведения работников учреждения образования.

2.4. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 19 числа, за половину текущего месяца и 4 числа окончательный расчет за предыдущий месяц. Выдавать работникам расчетные листки. При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне.

Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими 1 месяц, индексируется в соответствии с действующим законодательством.

Заработная плата работника, получаемая из внебюджетных источников, индексируется в порядке, установленном для индексации доходов, получаемых из бюджетных источников.

Сумма доходов работника, получаемых из бюджетных и внебюджетных источников, индексируется в пределах прожиточного минимума в среднем на душу населения РБ, действующего на момент индексации.

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

2.5. 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.

2.6. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

2.7. В случае несоблюдения сроков выплаты среднего заработка за время трудового отпуска работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

2.8. Устанавливать молодым специалистам, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности, с учетом объема и качества выполняемых работ и проявленной инициативы, надбавку за сложность, напряженность в размере не менее 10% ставки (оклада).

2.9. Производить оплату при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника до 100% тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ.

2.10. Производить распределение педагогической нагрузки работников по согласованию с Профкомом. Предварительное распределение педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется до начала трудовых отпусков в летний период и доводится до сведения работников до 15 июня текущего года. Нагрузка, менее чем на ставку, в том числе находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается с письменного согласия работника на учебный год (с 01 сентября по 31 августа), кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

2.11. При формировании групп учащихся исходить из норматива 25-30 человек.

2.12. Предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней».

2.13. Не привлекать работников без их согласия к работам, не обусловленным трудовым договором (контрактом) или должностным обязанностям, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Производить оплату в виде установления надбавки (премии) за выполнение с согласия работника работы, не обусловленной трудовым договором или должностной инструкцией.

2.14. Включать в состав аттестационной комиссии представителей Профкома.

2.15. Включать в состав тарификационной комиссии представителей Профкома.

**Профком обязуется:**

2.16. Разъяснять, членам коллектива работников содержание нормативных документов по организации и оплате труда, их права и обязанности.

2.17. Принимать участие в разработке проектов документов, касающихся условий организации, нормирования и оплаты труда. Добиваться соблюдения прав и законных интересов работников колледжа.

2.18. Осуществлять постоянный контроль над своевременным введением в действие нормативных документов 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 Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

2.19. 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.

2.20. Активно и полно реализовывать права, предоставленные Профкому Положением об аттестации педагогических работников.

**Стороны пришли к соглашению:**

2.21. Установить в колледже шестидневную рабочую неделю с выходным днём – воскресенье.

2.22. Режим работы административно-хозяйственного персонала устанавливается Нанимателем по согласованию с профкомом. В каникулярное время учебно-вспомогательный и технический персонал учреждения образования может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и умений (мелкий ремонт, работа на территории учреждения образования и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение работников к выполнению работ, не предусмотренных должностными инструкциями, по ремонту учреждения образования может иметь место только с их согласия.

2.23. Режим рабочего времени преподавателей, педагогов дополнительного образования, аккомпаниаторов регулируется расписанием учебных занятий, факультативов, кружков, клубов.

Режим работы преподавательского коллектива в каникулярное время определяется законодательными актами Республики Беларусь.

2.24. Премирование работников и установление надбавок стимулирующего характера производить в соответствии с Положением о материальном стимулировании, прилагаемом к настоящему договору (Приложение 1), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников и является неотъемлемой частью настоящего Договора. Максимальный размер премии не ограничивать.

2.25. Премирование Руководителя колледжа и установление надбавок стимулирующего характера к окладу осуществлять из средств колледжа по решению ректора Учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» по согласованию с комитетом профсоюза сотрудников университета, на основании положения, разработанного университетом и согласованного с соответствующим комитетом профсоюза.

Стимулирующие выплаты Директору колледжа производить в таком размере, при котором коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения не превышает 3,5 или коэффициента, предусмотренного контрактом.

2.26. Материальную помощь работникам учреждения оказывать по решению Руководителя, согласованному с Профкомом. Материальная помощь оказывается в порядке согласно Положению об оказании материальной помощи (Приложение 2).

2.27. Материальную помощь Директору колледжа оказывать на условиях, установленных настоящим Договором на основании приказа Ректора университета.

2.28. Сэкономленные по фонду заработной платы средства обсчитывать ежемесячно. Информацию об их наличии письменно доводить до сведения Руководителя и профкома. Сэкономленные средства направлять на премирование работников в соответствии с действующим законодательством и Положением о премировании, являющимся приложением к настоящему Договору.

2.29. Внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, используются для: развития материально-технической базы; осуществления научной, научно-технической и инновационной деятельности; осуществления дополнительных выплат стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, учащимся, иным лицам, определяемых на основании коллективного договора, соглашения, иного локального нормативного правового акта, принятых в соответствии с законодательством, при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности бюджетной организации по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате за товары (работы, услуги); иных целей в соответствии с законодательством.

Часть средств из превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации в соответствии с Коллективным договором использовать на организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних ёлок, путевок на оздоровление детей в летний период, пропаганду здорового образа жизни, возрождение национальной культуры и иные социально значимые цели. А также для оплаты ритуальных услуг (гроб, крест, венок, катафалк), связанных с похоронами членов коллектива на момент смерти, работавших в колледже или уволенных по болезни.

2.30. Установить, что начисление премий работникам в размере 20% производится на тарифные ставки (должностные оклады), рассчитанные с учётом установленных повышений, и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера согласно перечню, утверждённому Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2007 № 13, с последующим ежемесячным распределением оставшихся сумм и экономии фонда заработной платы в соответствии с положением о премировании и по согласованию с Профсоюзным комитетом сотрудников колледжа.

2.31. Предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка.

2.32. Порядок планирования образовательного процесса, порядок и форма планирования проведения занятий (рабочие планы и др.) определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, контрактами (трудовыми договорами) с работниками.

2.33. За время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия 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 должностными обязанностями или с их согласия, заработная плата выплачивается в полном объеме.

2.34. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьёй 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа Руководителя (иного уполномоченного лица), в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьёй 69 Трудового кодекса.

2.35. Присвоение соответствующей квалификации непедагогическим работникам осуществляется на основании приказа Руководителя по рекомендации аттестационной комиссии. При этом специалистам, вновь принятым на работу в колледж, учитывается стаж работы на аналогичных должностях в иных организациях.

2.36. Присвоение квалификационной категории педагогическим работникам осуществляется на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 22.08.2012 г. №101 «Аб зацвярджэнні Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагагічных работнікаў сістэмы адукацыі (акрамя педагагічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу)».

2.37. Изменение существенных условий труда (гарантии, режим работы, распределение учебной нагрузки, присвоение разряда и другие) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Нанимателем с уведомлением Профсоюзного комитета.

Индивидуальные трудовые споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются комиссиями по трудовым спорам и судами.

2.38. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) установленного настоящим Договором порядка выплаты заработной платы, премирования, установления надбавок, выплаты материальной помощи, других обязательств по настоящему Договору могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания по представлению сторон настоящего Договора (Нанимателя или Профкома).

2.39. Работники несут материальную ответственность за ущерб, причиненный Нанимателю при исполнении трудовых обязанностей.

Ограниченную материальную ответственность несут:

1) работники – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

2) руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

3) при причинении учреждению по вине работника ущерба излишними денежными выплатами (штраф, пеня, экономические санкции и др.) работники несут ограниченную материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше одной среднемесячной заработной платы.

Работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине нанимателю, в случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

При рассмотрении вопроса о материальной ответственности учитываются степень вины, конкретные обстоятельства и материальное положение работника.

Обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности лежит на Нанимателе.

Наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.

**3. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства**

Наниматель обязуется:

3.1. Локальные нормативные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции работников, графики трудовых отпусков, графики работ (сменности), приказы по оказанию материальной помощи, премированию и установлению надбавок) утверждать по согласованию с Профкомом.

3.2. При приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, Уставом учреждения образования, инструкциями по охране труда и технике безопасности, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным Договором, проводить вводный инструктаж по охране труда.

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

3.4. Своевременно направлять Профкому проекты приказов и других документов, касающиеся условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников колледжа.

3.5. Приглашать представителя Профкома на совещания, проводимые Нанимателем по вопросам трудовых и социальных отношений.

3.6. Своевременно обеспечивать составление, утверждение и доведение до ведома работников должностных инструкций и графиков работ.

3.7. Создавать благоприятные условия для работы в колледже комиссии по трудовым спорам.

**Профком обязуется:**

3.8. Осуществлять силами уполномоченных представителей профсоюза в установленном законом порядке общественный контроль над соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в учреждении образования.

3.9. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявлении и письма.

3.10. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях по вопросам трудовых и социальных отношений, проводимых представителем Нанимателя.

3.11. Обеспечить полную гласность в работе Профкома.

3.12. Осуществлять рассмотрение и согласование документов, представляемых Руководителем, в сроки и в порядке, предусмотренным положением о порядке взаимодействия органов социального партнерства, утвержденным постановлением коллегии управления образования облисполкома и президиумом областного комитета Белорусского профсоюза работников образования и науки.

3.13. Участвовать в разработке локальных нормативных актов.

3.14. Всемерно содействовать реализации настоящего Договора, повышению эффективности и качества учебно-воспитательного процесса, сохранению благоприятного микроклимата в коллективе колледжа.

**Стороны пришли к соглашению:**

3.15. Установить, что внутренний трудовой распорядок колледжа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, штатным расписанием, настоящим Договором и иными локальными нормативными актами.

3.16. Проводить совместные мероприятия по наблюдению и анализу соблюдения законодательства о труде в учреждении образования с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Руководителя.

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

3.18. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в удобное время (кроме категорий работников, предусмотренных статьёй 168 Трудового кодекса):

супругам, работающим в одном учреждении, по их заявлениям, одновременно;

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, разведенным женщинам и вдовам, имеющим одного и более детей в возрасте до 6 лет.

3.19. Предоставлять:

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения, обеспечивающие получение среднего специального образования, социальные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не менее 7 календарных дней, а в учреждения, обеспечивающие получение высшего образования, не менее 12 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учреждения образования и обратно;

Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении в вечерней форме получения образования, на период экзаменационной сессии среднего специального образования в учебном году предоставляется отпуск:

1) на первом и втором курсах – до 10 календарных дней;

2) на третьем и последующих курсах – до 20 календарных дней.

Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении высшего образования в вечерней форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск:

1) на первом и втором курсах – до 20 календарных дней;

2) на третьем и последующих курсах – до 30 календарных дней.

Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального и высшего образования в заочной форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск:

1) на первом и втором курсах – до 20 календарных дней;

2) на третьем и последующих курсах – до 30 календарных дней.

Работникам при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования предоставляется отпуск:

1) на период сдачи государственных экзаменов – 20 календарных дней;

2) на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) – 90 календарных дней.

Работникам при получении послевузовского образования в заочной форме получения образования, успешно выполняющим индивидуальные планы, ежегодно предоставляется отпуск для сдачи кандидатских экзаменов продолжительностью 15 календарных дней.

За время отпусков, предоставляемых в связи с получением среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, за работником сохраняется средняя заработная плата.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования предоставляются отпуска без сохранения заработной платы на время экзаменационной сессии.

3.20. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью до 90 календарных дней в год на основании личных заявлений:

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

для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период каникул;

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

3.22. По письменному заявлению работника предоставлять в пределах фонда оплаты труда социальный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 2 дня в случаях:

смерти членов семьи (родителей, супругов, детей, братьев, сестер) на период проведения ритуальных мероприятий;

собственной свадьбы или свадьбы детей;

рождения ребенка.

3.23. Установить, что на время социальных отпусков сохраняется прежняя работа, а в случаях, установленных Коллективным договором, – и заработная плата.

3.24. Предоставлять трудовые отпуска педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу в летнее время (или во время каникул), а в исключительных случаях: болезнь работника, его близких родственников, наличие путевки на санаторно-курортное лечение – по просьбе работника в иное время.

3. 25. По письменной просьбе преподавателя колледжа по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период каникул Нанимателем может быть предоставлен социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам продолжительностью в соответствии с пунктом 3.20 Коллективного договора.

3.26. По уважительным причинам (семейные обстоятельства, болезнь близких родственников, оздоровление, невозможность использовать отпуск полностью в летний период в связи с производственной необходимостью) или по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.27. График трудовых отпусков работников учреждений образования составляется на календарный год не позднее пятого января с корректировкой в соответствии с производственной необходимостью до 30 апреля и утверждается Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом пожелания работника.

3.28. Наниматель может с согласия работника при наличии производственной необходимости отозвать работника 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.

3.29. Изменение существенных условий труда (гарантии, режим работы, распределение объема учебной нагрузки) в связи с обоснованными производ­ственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом и уведомлением работника в письменной форме не менее чем за 1 месяц(кроме изменения педагогической нагрузки в связи с изменением численности учащихся).

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

3.30. Предоставлять работнику информацию, касающуюся трудовых и связанных с ним отношений, в том числе по письменному заявлению работника документы о работе, заработной плате, предусмотренные законодательством Республики Беларусь и в установленные законом сроки.

3.31. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров в колледже создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на 1 год (с 01.09 по 31.08).

3.32. За достижения в работе, образцовое выполнение трудовых обязанностей, активное участие в работе общественных организаций применять следующие поощрения:

награждение грамотами, Почетными грамотами, денежными премиями, ценными подарками;

вручение благодарственных писем.

3.33.Содействовать организации работы Совету ветеранов педагогического труда, проведению ими мероприятий, приглашать ветеранов труда для участия в проводимых в колледже воспитательных, культурно-массовых, спортивно-оздоровительных, праздничных мероприятиях.

3.34. Оказывать материальную помощь руководителю первичной организации ветеранов педагогического труда, а также поощрять за активную работу:

награждениемграмотами, Почетными грамотами, денежными премиями, ценными подарками;

вручением благодарственных писем;

3.35. При формировании делегаций, выезжающих на конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей профкома.

**4. Гарантии занятости**

**Наниматель обязуется:**

4.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с контрактом и квалификацией(занятость педагогических работников –с учетом выполнения контрольных цифр приема).

4.2. Принимать меры по недопущению экономически необоснованного сокращения групп, рабочих мест. Не допускать их сокращения в течение учебного года(кроме случаев, при которых сокращение групп и рабочих мест регламентировано законодательством Республики Беларусь).

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

**Профком обязуется:**

4.4. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением высвобождаемым работникам льгот и компенсаций, если предоставление таких льгот и компенсаций предусмотрено законодательством Республики Беларусь и настоящим Договором.

4.5. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

4.6. Оказывать единовременную материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу в случае сокращения штатов в размере2-х базовых величин из средств профсоюзного бюджета.

**Стороны пришли к соглашению:**

4.7.Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1, 3, 4, 5, статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь производится с предварительного согласия профсоюзного комитета или председателя профсоюзной организации колледжа, для чего Наниматель обращается с письмом в выборный профорган за две недели до предстоящего увольнения, а по пункту 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь – за 2 месяца до предстоящего увольнения; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 - после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления выборного органа профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового Кодекса – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.В случае несогласия, Профсоюзный комитет или председатель Профкома должны в пятидневный срок, после поступления письма от Нанимателя, представить письменный мотивированный ответ.

4.8. 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) работникам:

являющимся единственными кормильцами в семье, в т.ч.разведенным, и имеющим несовершеннолетних детей;

семейным, при наличии трех и более иждивенцев до 18 лет и(или)наличием иждивенцев из числаучащейся молодежи до 21 года;

получившим травму, частичную потерю трудоспособности или профессиональное заболевание на работе;

предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на получение пенсии в полном объеме);

совмещающим работу с обучением на II ступени высшего образования, а также получением послевузовского образования;

избранным в состав профсоюзных органов, членам комиссий по трудовым спорам;

женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу.

4.9. Не допускать увольнение по сокращению численности или штата одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации организации.

4.10. Сокращение групп учащихсяв течение учебного года, перевод колледжа на режим работы, влекущий ухудшение условий контракта, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

4.11. В связи с предстоящим сокращением штатов, реорганизацией заведения предусматривать переподготовку кадров, обеспечивающую получение смежных специальностей.

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей;

переподготовки кадров.

4.13. В период предупреждения работника о сокращении штатов освобождать его от работы один день в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы. Преподавателям предоставляется один день свободный от занятий.

4.14. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в колледж при появлении вакансий.

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

4.16. При заключении контрактов (трудовых договоров) стороны руководствуются статьей 17 ТК РБ.

Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия.

Включать в контракты Нанимателя с работниками условия о повышении тарифной ставки (оклада)и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска.

Контракты с работниками учреждений образования, заключенные с нарушением требований Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» в части повышения ставки (должностного оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска, по представлению органов Министерства образования, выборных органов профсоюза подлежат приведению в месячный срок со дня обнаружения таких нарушенийв соответствие с Декретом № 29.

4.17. По истечении срока действия контракта с работником, не достигшим пенсионного возраста и не имеющим права на пенсию по возрасту, Наниматель продлевает (заключает новый)контракт на новый срок при условии, что работник надлежащим образом выполнял должностные обязанности и не имел дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания контракта.

Срок действия контрактов, заключаемых, продляемых с работниками колледжа, не достигшими пенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины (не имеющими дисциплинарных взысканий), определять (в пределах максимального срока действия контрактов):

с педагогическими работниками, имеющими высшую квалификационную категорию или звание «Заслуженный учитель», «Отличник образования», «Заслуженный тренер», победителями областного конкурса «Учитель года», призерами республиканского конкурса «Учитель года» – 5 лет;

с работниками предпенсионного возраста – до достижения ими установленного пенсионного возраста и приобретения права на пенсию по возрасту.

4.18. С работниками, достигшими пенсионного возраста и имеющими право на получение полной пенсии по возрасту, вопрос о продолжении трудовых отношений определяется по соглашению сторон.

С работниками, достигшими пенсионного возраста и получившими право на пенсию по возрасту, добросовестно работающими, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины (не имеющими дисциплинарных взысканий) и на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, а также дети в возрасте до 21 года, обучающиеся по дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего или среднего специального образования, контракт заключается (продлевается) на срок не менее одного года(при наличии у таких работников действующей квалификационной категории).

При отсутствии педагогической нагрузки педагогическим работникам предлагать работу иного характера при наличии вакансий.

4.19. В случае истечения срока контракта в период беременности, нахождения в отпуске по беременности и родам, контракт продляется с согласия работника до окончания этого отпуска; при истечении контракта в период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до достиженияим возраста трех лет, либо в период работы лиц, занятых воспитанием ребенка (матери, отца вместо матери, опекунов), в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, заключение контрактов, их продление в пределах максимального срока действия осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

4.20. Если срок действия контракта истекает в период временной нетрудоспособности работника, то Наниматель обязан по письменному заявлению работника продлить с ним контракт на период болезни(но не более четырех месяцев).

4.21. Предоставлять преимущественное право на продление (заключение) контрактов одиноким (не состоящим в браке) родителям, опекунам, не допускающим нарушений трудовой и производственной дисциплины, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети(для преподавателей – при наличии действующей квалификационной категории).

4.22. Прекращение трудовых отношений по инициативе Нанимателя в связи с истечением срока действия контракта с одинокими (не состоящими в браке) матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, 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 Трудового кодекса Республики Беларусь.

4.23. Контракты с одинокими (не состоящими в браке) женщинами, имеющими несовершеннолетних детей в возрасте до 15 лет, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери, заключаются (продлеваются) на срок не менее 5-ти лет при отсутствии дисциплинарных взысканий и наличии действующей квалификационной категории (для преподавателей).

4.24. Сторонам, заключившим контракт, письменно предупреждать друг друга не менее чем за один месяц до окончания срока контракта о намерении продлевать или не продлевать трудовые отношения на контрактной форме найма или заключать в соответствии со статьей 17 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовой договор на неопределенный срок.

4.25. Установить, что Наниматель по просьбе работника может досрочно расторгнуть контракт по соглашению сторон при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

состояние здоровья;

достижение пенсионного возраста;

переезд на постоянное место жительства в другую местность;

необходимость ухода за больными (инвалидами) близкими родственниками;

необходимость ухода за детьми в возрасте до 14 лет.

Действие контракта может быть прекращено по соглашению сторон в срок не позднее одного месяца после поступления заявления работника.

При этом прекращение контракта по соглашению сторон в срок, указанный в заявлении работника, производится в случаях:

необходимости ухода за больными членами семьи или инвалидами первой группы;

перевода супруга на работу в другую местность,

переезда напостоянное место жительства в другой населенный пункт;

избрания на выборную должность;

зачисления в учреждение образования на дневное отделение;

ухода за детьми в возрасте до 14 лет;

достижения пенсионного возраста;

трудоустройства у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку.

4.26. Установить, что заключение (продление) контрактов с работниками колледжа происходит при участии представителя профкома и визированием им проекта контракта.

**5. Охрана труда**

**Наниматель обязуется:**

5.1. Обеспечить право работающих на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, соблюдение установленных нормативных и технических нормативных правовых актов, требований по охране труда, функционирование системы управления охраной труда.

5.2. Назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда, безопасность образовательного процесса, предоставлять компенсации по условиям труда. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной и коллективной защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором.

5.3. Выполнять в установленные сроки План мероприятий по охране труда.

5.4. Оформить уголок по охране труда, обеспечить наличие в учреждении нормативно-правовых актов по охране труда.

5.5. Своевременно в соответствии с нормативными правовыми актами проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, паспортизацию санитарно-технического состояния условий и охраны труда, разрабатывать и реализовывать план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

5.6. Обеспечить своевременное проведение вводного, первичного на рабочем месте, повторного, внепланового и целевого инструктажей по охране труда, подготовку (обучение), повышение квалификации, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов.

5.7. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и внеочередных (по необходимости) медицинских осмотров работниковс сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения осмотров, а также медицинских освидетельствований, предусмотренных законодательством.

5.8. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих, недопущению производственного травматизма, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения. Осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством,возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работающих в соответствии с законодательством и Договором.

Обеспечить сотрудничество с работниками в деле создания безопасных условий труда.

5.9. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные правовые акты, содержащие требования по охране труда по согласованию с профсоюзом. Обеспечить наличие необходимых документов, ведение которых предписано действующим законодательством о безопасности и гигиене труда, пожарной безопасности.

5.10. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных коллективным договором, соглашениями, планов мероприятий по охране труда и мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

5.11. К началу учебного года приводить помещения колледжа в соответствии с требованиями санитарных норм и правил для качественного проведения в них учебных занятий, обеспечить наличие соответствующих разрешающих документов на готовность учреждений образования к проведению занятий.

5. 12. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в зимних условиях, обеспечить безопасность работы отопительных систем.

5.13. Осуществлять постоянный контроль над соблюдением нормативных правовых актов по охране труда. Обеспечить ведение периодического контроля. Регулярно подводить итоги работы учреждения образования по обеспечению и созданию надлежащих условий труда, улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, выполнению законодательства об охране труда.

5.14. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

5.15. Выполнять предписания, представления и рекомендации органов государственного управления и профсоюза, рекомендации профкома по устранению установленных нарушений законодательства, коллективного договора. Проводить информирование их об устранении выявленных нарушений правил охраны труда.

5.16. Включать в гражданско-правовой договор, договор подряда предусмотренные законодательством обязательства сторон по обеспечению безопасных условий труда.

5.17. Принять участие в выполнении Плана мероприятий по реализации задач подпрограммы 2 «Охрана труда» Государственной программы о социальной защите и содействии занятости на 2016-2020 годы.

5.18. Исполнять другие обязательства, предусмотренные законодательством об охране труда.

5.19. Обеспечить выполнение целевого показателя по энергосбережению.

5.20. Организовать в коллективе разъяснительную работу по экономии топливно-энергетических ресурсов, обеспечить оформление наглядной агитации в данном направлении.

5.21. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

**Профком обязуется:**

5.22. Осуществлять постоянный общественный контроль над состоянием охраны труда в учреждении образования, за выполнением трудового законодательства в пределах, установленных законодательством. Оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

5.23. Осуществлять мероприятия по наблюдению, анализу, оценке соблюдения трудовых и социально-экономических прав граждан, состояния охраны труда, участие в работе коллегиальных органов и комиссий, предусмотренных законодательством и коллективным договором. Выдавать рекомендации по устранению выявленных нарушений законодательства об охране труда или фактов неисполнения коллективного договора.

5.24. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утвердить составы комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, обеспечить их постоянную работу и обучение.

5.25. Не реже одного раза в квартал на заседании Профкома с участием Руководителя или его представителей рассматривать вопросы состояния охраны труда и заболеваемости в организации.

5.26. Совместно с государственными органами и инспекциями по надзору и контролю над соблюдением законодательства об охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев в учебном заведении, выявлении причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших.

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

5.27. Осуществлять постоянный контроль над предоставлением компенсаций по условиям труда, обеспечением работников СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами, выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

5.28. Следить за своевременностью проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда, участвовать в работе комиссий по их проведению.

5.29. Принимать участие в проведении периодического контроля над соблюдением законодательства об охране труда, в работе комиссий по проверке знаний работающих по вопросам охраны труда, готовности учреждения к новому учебному году, к работе в осенне-зимний период.

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

5.31. Оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

5.32. Вносить предложения администрации учреждения о поощрении наиболее отличившихся работников и профсоюзного актива в области обеспечения безопасных условий труда, сохранения жизни и здоровья обучающихся, добросовестного выполнения обязанностей общественного инспектора по охране труда.

5.33. В ходе расследования несчастных случаев в учебном заведении и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе, в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности» (с изменениями и дополнениями).

5.34. Принимать участие в республиканском смотре-конкурсе на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда, на лучшую первичную профсоюзную организацию Федерации профсоюзов Беларуси по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

5.35. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

5.36. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов, мониторинги за соблюдением требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3 от 14.06.2007 №3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

**Стороны пришли к соглашению:**

5.37. Сотрудничать в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

Осуществлять периодический и общественный контроль по вопросам охраны труда в порядке, установленном законодательством.

5.38. Локальные нормативные правовые акты по охране труда утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом. Уполномоченные лица профсоюза участвуют в работе комиссии по проверке знаний работающих по вопросам охраны труда, по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации состояния и условий охраны труда, в работе комиссий по подготовке учреждения образования к новому учебному году, к отопительному сезону, в расследовании несчастных случаев на производстве, с обучающимися.

5.39. Обеспечить проведение предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и внеочередных медицинских осмотров лиц, поступающих на работу, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Не допускать привлечения работающих к работам, которые им противопоказаны по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.40. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанным с загрязнениями или осуществляемым работы в неблагоприятных температурных условиях, выдавать бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

5.41.Своевременно и в полном объеме бесплатно обеспечивать работающих средствами индивидуальной и коллективной защиты, санитарно-гигиенической одеждой в соответствии с установленными законодательством нормами.

Предоставлять работникам, которым подтверждено право по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Предоставлять работникам, которым подтверждено право по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Устанавливать работникам, которым подтверждено право по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда сокращенную продолжительность рабочего времени за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

5.42. Требовать от работающих соблюдения законодательства об охране труда.

5.43. Не допускать к работе (отстранять от работы) в соответствующий день работающего, не прошедшего инструктаж, проверку знаний по охране труда, не использующего требуемые средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

5.44. Не допускать к выполнению работ, отстранять от выполнения работ, в соответствующий день работающего, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ.

5.45. Осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

5.46. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее двух часов в неделю по согласованному графику с Профкомом для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, участие в периодическом контроле, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на эти периоды средней заработной платы.

5.47. В соответствии с соглашением между Брестским областным исполнительным комитетом, объединениями профсоюзов и нанимателей производить единовременную дополнительную (сверх установленных законодательством) выплату с учетом утраты профессиональной трудоспособности работникам, пострадавшим на производстве от несчастных случаев или профессионального заболевания, в размере среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности, а также семьям погибших по вине Нанимателя в размере не менее 10 среднегодовых заработков работника, в порядке и в сроки с момента регистрации несчастного случая или профессионального заболевания, определенные совместным решением нанимателя и профсоюзного комитета.

Обеспечить выделении средств для осуществления мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников в размере не менее 2% от фонда оплаты труда.

Осуществлять выплату нанимателем выходного пособия в размере не менее одного среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание при прекращении ими трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

5.48. Поощрять работников учреждения, профсоюзный актив, общественных инспекторов по охране труда за вклад в создание здоровых и безопасных условий труда, осуществление периодического и общественного контроля в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера.

5.49. Выполнять доведенные показатели по энергосбережению, экономии сырья и материалов.Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3 от 14.06.2007 №3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

5.50. Педагогические работники, специалисты, председатели профкомов, общественные инспекторы и члены комиссий общественных комиссий по охране труда за вклад в создание здоровых и безопасных условий труда, обеспечение пограничной и общественной безопасности, охрану природных ресурсов и окружающей среды, предупреждение и ликвидацию чрезвычайных ситуаций премируются руководителем на основании представлений выборных профсоюзных органов, органов МВД, МЧС, Госпогранкомитета Республики Беларусь, областного комитета природных ресурсов и охраны окружающей среды.

**6. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников**

**Наниматель обязуется:**

6.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работающих, организации дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с вредными условиями труда.

6.2. Осуществлять регулярный контроль над работой столовой и буфета, обслуживающих работников колледжа.

**Профком обязуется:**

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

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

6.5. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения образования.

**Стороны пришли к соглашению:**

6.6. 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.

6.7. Организовать через столовую колледжа продажу работникам продуктов питания, полуфабрикатов. Обеспечить возможность получения работниками горячего (диетического) питания.

Установить для работников колледжа 30% скидку на услуги по организации торжеств в столовой Колледжа.

6.8. Организовать проведение бесплатного углубленного медицинского осмотра работников учреждения образования не реже одного раза в 2 года.

6.9. Установить для работников колледжа – членов профсоюза 30% скидку при оплате занятий в тренажёрном зале колледжа.

6.10. Обеспечить полную гласность при распределении путевок на санаторно-курортное лечение.

6.11. Осуществлять на базе медицинского кабинета колледжа оказание медицинской помощи работникам колледжа.

6.12. Включать в состав комиссий по оздоровлению и санаторно-курортному лечению представителей Профкома.

6.13. Производить за счет средств, выделяемых на материальную помощь:

оказание материальной помощи близким родственникам, осуществляющим погребение работника колледжа, в размере 10 базовых величин;

оказание материальной помощи в размере 5 базовых величин в связи со смертью близких родственников (супруги(а), дети, родители);

оказание материальной помощи из средств колледжа, предусмотренных для оказания материальной помощи, ветеранам педагогического труда, вышедшим на пенсию из учреждений образования и не работавшим в других отраслях и состоящих на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации колледжа.

**7. Правовые гарантии деятельности профсоюза**

**и его профсоюзного актива**

**Наниматель обязуется:**

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

7.2. 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.

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

7.4. Обеспечить безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» и нормами Устава отраслевого профсоюза одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов вразмерах, установленных руководящими органами профсоюза.

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

7.6. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности профсоюзного комитета.

**Профком обязуется:**

7.7. Проводить обучение работников по вопросам законодательства о труде и охране труда, заработной платы.

7.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами и Положением о фонде материальной помощи профсоюзной организации.

7.9. Оказывать материальную и социальную помощь ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам педагогического труда, состоящим на учёте в профсоюзной организации.

7.10. Выделять средства из профсоюзного бюджета на награждение ценными подарками, премирование в установленном порядке членов профсоюза:

активное участие в профсоюзной работе;

в связи с 25-летием педагогической деятельности в колледже;

в связи с выходом на пенсию.

7.11. Предусматривать выделение средств профсоюзного бюджета на награждение, премирование победителей и активных участников трудовых и спортивных соревнований, смотров, конкурсов.

**Стороны пришли к соглашению:**

7.12. Профсоюзные активисты – члены выборных профсоюзных органов освобождаются от основной деятельности для участия в работе съездов, конференций, пленумов и иных уставных мероприятий, а также краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка на условиях, предусмотренных Договором, им предоставляется свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

7.13. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным профсоюзным комитетом, осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательства о труде и охране труда.

7.14. Председателю первичной профсоюзной организации за участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании трудовой дисциплины и морального климата в коллективе устанавливать повышение тарифной ставки (оклада) за работу по контракту в размере не менее 30%.

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

Предоставлять главному бухгалтеру первичной профсоюзной организации еженедельно от 2 до 3 часов свободного времени для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

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

Предоставлять возможность лицам, уполномоченным профсоюзным комитетом, осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательства о труде, охране труда.

При выполнении общественной работы в интересах коллектива устанавливать членам выборных профсоюзных органов, общественным правовым и техническим инспекторам надбавки, производить премирование в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

7.16. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия соответствующего профсоюзного комитет, а председателя комитета профсоюза только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Прекращение трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10. пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного комитета.

7.17. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 3, 4, 5, статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областной, Центральный комитеты 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 Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

7.18 Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде допускается с согласия профсоюзного комитета. Прекращение трудовых отношений с работником в связи с истечением срока действия контракта, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного органа.

7.19. В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, работающих по контракту и не освобожденных от основной работы, по истечению срока действия контрактов с их согласия заключать или продлять контракты на время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания.

7.20. Увольнение по инициативе нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организаций образования или совершения работниками виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь.

**8. Организация выполнения Договора и контроль над его выполнением. Ответственность сторон за невыполнение (нарушение) условий Договора**

**Наниматель обязуется:**

8.1. 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.

**Стороны пришли к соглашению:**

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

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Работникам учреждения образования, виновным в невыполнении (нарушении) условий Договора, Руководитель может снизить размер базовой премии или не производить начисление премии, применить меры 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.

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

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

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

8.6. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

8.7. Анализ выполнения Договора проводится ежеквартально комиссией в составе 6 человек (по 3 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.

Одобрен на профсоюзном собрании

сотрудников колледжа 18 ноября 2016 года