

136/3

Дата 23.05.2018

Подпись

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки»  
(Республиканского музыкального колледжа)  
на 2018-2021 годы

1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работниками Республиканского музыкального колледжа от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее - Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Романовской Людмилы Михайловны и Республиканского музыкального колледжа (далее - Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее - Руководитель) Климанова Семена Михайловича, директора.

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

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

4. Руководитель признаёт Профком единственным полномочным представителем работников Республиканского музыкального колледжа в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения генерального, отраслевого и местного (областного, районного, городского) соглашений обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее - стороны).

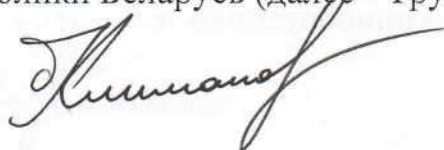
6. Условия договора распространяются на Руководителя, работников - членов Белорусского профессионального союза работников культуры, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту.

7. Изменения и дополнения в Договор вносятся с согласия сторон. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений 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 Республиканского музыкального колледжа.

8. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путём переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее - Трудовой кодекс).



9. Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров утверждается совместным решением Руководителя и председателя профкома.

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

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

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

13. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации организации образования или профсоюза в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

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

14. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Руководителя - 1 экз., в Профкоме - 1, 1 направляется в исполком местного Совета (администрацию района, города) для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде организации для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

15. Настоящий договор вступает в силу с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года (момент подписания или иного дня, установленного сторонами) и действует до «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года (заключения нового), но не более трёх лет.

16. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) организации образования.

17. СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ:

17.1 При заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться следующими принципами социального партнёрства:

- равноправия сторон;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учёта реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательности выполнения договорённостей и ответственности за принятые обязательства;
- отказа от односторонних действий, нарушающих договорённости;
- взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

17.2 Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением.

17.3 Не менее одного раза в год проводить проверку исполнения договора (ст. 374, 375 Трудового кодекса Республики Беларусь) и по её результатам отчитываться за год - на заседании Профкома совместно с Нанимателем, а по итогам за год - на собрании (конференции) совместно с Нанимателем.

17.5 Руководитель обязуется в двухнедельный срок рассматривать представления профсоюзного комитета об устранении нарушений условий коллективного договора и давать мотивированный ответ в письменной форме. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств и положений коллективного договора

17.5 Стороны обязуются делать всё от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения путём переговоров.

В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

Не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации организации (Руководителя) или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

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

17.6 Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются улучшающие условия, чем в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

17.7 Стороны обязуются зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение двух недель со дня подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

## 2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

### 18. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

18.2 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.

18.2.1. Уведомлять работников об изменении существенных условий труда, в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь № 5 от 15.12.2014 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам.

18.3 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, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования.

18.4 Обеспечить условия для предоставления многодетным родителям и опекунам по их заявлению одного свободного дня в неделю в соответствии со ст. 265 Трудового кодекса Республики Беларусь.

18.5 Предоставлять работникам, которые являются руководителями методических объединений; учителям (преподавателям), имеющим нагрузку до 0,5 ставок свободный от учебной работы день для методической работы, исходя из возможностей составления расписания в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

18.6 Распределение объёма преподавательской работы педагогических работников, включая часы организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся, между педагогическими работниками, которым установлены нормы преподавательской работы за ставку, производится руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

Предварительное распределение объёмов преподавательской работы на предстоящий учебный год осуществляется до начала трудовых отпусков в летний период и доводится до сведения работников.

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 учителей, преподавателей, концертмейстеров и иных работников, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

18.7 Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 19 числа - за первую половину текущего месяца и 5 числа - окончательный расчёт за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчётные листки не позднее, чем за день до установленного срока выплаты заработной платы.

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

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

В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Руководителя.

18.9 Установить дополнительные меры стимулирования труда молодых специалистов, завершившим обучение с отличием, а также получившим академическую степень магистра, с учётом объёма и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей.

18.10 Установить работникам суммированный учёт рабочего времени.

18.11 Проводить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчётом заработной платы, при введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах.

18.12 Производить доплаты:

-за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличения объёма выполняемых работ) или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника в организациях, финансируемых из бюджета могут устанавливаться в размерах до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объёма выполняемых работ (п. 2.5. Приложения № 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000г. № 6);

-производить оплату за работу в выходные и праздничные дни в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

-индексацию заработной платы в связи с инфляцией, а также при несвоевременной её выплате осуществлять в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь;

-все выплаты на основе среднего заработка исчислять с учётом новых тарифных ставок (окладов) со дня их введения в соответствии с действующим законодательством;

-при увольнении работника выплачивать причитающиеся ему суммы не позднее дня увольнения. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся работнику сумм Наниматель выплачивает работнику средний заработок за каждый день просрочки согласно законодательства Республики Беларусь;

-установить, что условия оплаты труда, предусмотренные контрактами, не могут быть хуже условий, установленных коллективным договором.

19. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

19.2 Осуществлять постоянный контроль за 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 Руководителя, вносить предложения по устранению недостатков.

Директор  
\_\_\_\_\_ С.М. Климанов

Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ Л.М. Романовская

19.3 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.

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

19.5 Реализовывать права, предоставленные Профкому Положением об аттестации педагогических работников.

## 20. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

20.1 Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днём в воскресенье.

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

20.3 Производить премирование работников и установление надбавок стимулирующего характера в строгом соответствии с Положением о премировании (Приложение № 1), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего договора.

Премирование Руководителя и установление надбавок стимулирующего характера к его должностному окладу из средств организации осуществляется соответствующим отделом (управлением) Министерства культуры по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза из средств организации.

20.4 Сэкономленные по фонду заработной платы средства обчислять ежемесячно и при наличии их направлять на премирование работников в соответствии с действующим законодательством и Положением о премировании (Приложение № 1).

20.5 Оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (Приложение № 2).

20.6 Надбавки работникам устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь (Приложение № 3).

Производить повышение тарифной ставки не более чем на 50 процентов, согласно Декрету Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 (конкретный размер повышения оговаривается в контракте).

20.7 Средства, полученные организацией от приносящей доходы деятельности, направляемые в фонды материального поощрения, производственного и социального развития и используемые на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, на повышение заработной платы работникам организации, расходуются по согласованию с профсоюзным комитетом.

20.8 За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в полном объёме.

20.9 Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством Республики Беларусь, выплачиваются работнику с учётом их индексации в соответствии с Законом об индексации доходов населения с учетом инфляции от 21.12.1990 №47-ХП.

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

20.10 Присвоение соответствующей квалификации не педагогическим работникам осуществляется в следующем порядке:

-медицинские работники - в квалификационной комиссии при районном отделе здравоохранения;

-бухгалтера - в аттестационной комиссии при отделе образования (учреждения) и так далее.

20.11 За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленной настоящим коллективным договором, Руководитель несёт ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Персональная ответственность Руководителя за несвоевременные выплаты заработной платы работникам предусматривается в контракте (трудовом договоре), заключаемом с Руководителем Министерством культуры Республики Беларусь.

### 3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

#### 21. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

21.1 Локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции работников, графики трудовых отпусков, графики сменности и др.) утверждать по согласованию с Профкомом.

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

21.3 Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Руководителем.

21.4 Информировать коллектив работников своевременно об изменениях в действующем законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли.

21.5 Направлять Профкому проекты документов, регулирующие жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования и ознакомления.

#### 22. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

22.1 Осуществлять общественными инспекторами по охране труда в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в учреждении образования.

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

22.3 Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Руководителем.

22.4 Обеспечить полную гласность в работе Профкома.

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

### 23. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

23.1 Проводить совместные проверки соблюдения законодательства о труде в учреждении образования с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Руководителя.

23.2 Предоставлять работнику, при наличии у него путёвки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, трудовой отпуск, а в случае его использования - отпуск без сохранения заработной платы.

23.3 Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в удобное время:

-супругам, работающим в одной организации, по их заявлению одновременно;

-участникам Великой Отечественной войны;

-женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, разведённым женщинам и вдовам, имеющим по одному и более ребёнку до 14 лет;

-работникам, заболевшим и перенёсшим лучевую болезнь;

-работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;

-работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах;

-работникам, эвакуированным и отселённым из зон эвакуации, первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувших эти зоны после аварии и в других случаях.

23.4 Предоставлять работникам, успешно обучающимся без отрыва от производства в аспирантурах, учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования по вечерней или заочной форме обучения, гарантии, предусмотренные статьями 215, 216, 219, 220, 220-1 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

23.6 Работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации отрасли, Наниматель за счёт собственных средств может

Директор

С.М. Климанов

Председатель профсоюзного комитета

Л.М. Романовская



устанавливать дополнительный отпуск продолжительностью до 3 дней в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

23.7 По договорённости между Работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделён на две и более частей. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

23.8 Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и Нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанными инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

23.9 По письменному заявлению работника в обязательном порядке предоставлять отпуск:

23.9.1 Без сохранения заработной платы или в счет трудового отпуска в следующих случаях:

- бракосочетания работника - 3 дня;
- рождения ребёнка - 3 дня;
- смерти близкого члена семьи (отец, мать, супруг, супруга, дети) - 3 дня без учёта дороги.

23.9.2 Без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- первый учебный день детей или внуков-первоклассников (1-4 кл.) - 1 день;
- юбилейных дат (40, 50, 55, 60) - 1 день.

23.10 Предоставлять кратковременные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы:

- женщинам и одиноким отцам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет или одного ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;

- участникам Великой Отечественной войны и лицам, приравненным к ним по льготам;

- индивидуальным застройщикам и участвующим в строительстве жилья на долевом участии;

- осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (без выдачи больничного листа или заменяющего его документа);

- при переезде на новое место жительства.

23.11 Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, по её (его) заявлению ежемесячно предоставлять 1 (один) дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счёт средств государственного социального страхования.

23.12 Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по её (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь.

23.13 Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка инвалида – в возрасте до 18 лет), по её (его) письменному заявлению предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь.

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований (ст. 265 Трудового кодекса Республики Беларусь).

23.14 Продолжительность отпусков работникам устанавливается в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде. В других случаях решение принимается Руководителем.

23.15 Изменение существенных условий труда (гарантии, режим работы, распределения учебной нагрузки, присвоение разряда) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Руководителем по согласованию с Профкомом.

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

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

23.17 Работа в государственные праздники и праздничные дни допускается по предложению Руководителя и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия Руководителя с обязательным оформлением приказа, уведомлением Профкома и последующим предоставлением другого дня отдыха или оплатой.

К работе в выходные и праздничные дни привлекать работников только в исключительных случаях

За каждый час работы в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчёта восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

Неоплачиваемый день отдыха предоставляется в том календарном году, в котором производилась работа в сверхурочное время или в выходные дни, и

должен быть использован работником не позднее следующего месяца после возникновения права на другой день отдыха либо перед трудовым отпуском.

23.18 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 работе, заработной плате, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

23.19 Отпуск без сохранения зарплаты по письменному заявлению работника может быть представлен на срок более 30 дней в календарном году на усмотрение администрации.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования по специальности, а также обучающимся в институтах по переподготовке кадров по направлению Нанимателя предоставляются отпуска согласно ст. 216 Трудового кодекса Республики Беларусь с сохранением средней заработной платы.

23.20 Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования по специальности, а также обучающимся в институтах по переподготовке кадров без направления Нанимателя предоставляются отпуска согласно ст. 216 Трудового кодекса Республики Беларусь без сохранения средней заработной платы.

23.21 Руководитель включает в рабочий год время предусмотренных настоящим Договором отпусков без сохранения заработной платы, превышающих 14 календарных дней в течении рабочего года.

#### 4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

##### 24. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

24.3 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 влечёт 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.

##### 25. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

25.1 Осуществлять общественный контроль за соблюдением Руководителем законодательства Республики Беларусь о занятости.

25.2 Содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников.

25.3 Не давать согласия на увольнение работников по инициативе Руководителя в связи с сокращением численности (штата), прежде чем Руководителем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности или предоставлена возможность переобучения.

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

## 26. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

26.1 Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42 Трудового кодекса и пункты 1 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома учреждения образования, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999г. и подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь № 5 от 15.12.2014 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», после предварительного, не позднее, чем за две недели письменного, уведомления Профкома.

26.2 В случае если экономическая необходимость заставит идти на сокращение, принять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей);

- сократить административно-управленческие расходы;

- не заключать новых срочных трудовых договоров;

- ограничить круг временных работников;

- предупреждать работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два-три месяца;

- расширить практику индивидуальных рабочих графиков (гибкий режим труда, сокращенный рабочий день, сокращенная рабочая неделя, раздел рабочего времени);

- предоставлять, по желанию работников, краткосрочные отпуска без сохранения зарплаты;

26.3 При сокращении численности или стажа работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления:

- работникам, являющимися единственными кормильцами в семье;

- семейным при наличии двух и более иждивенцев;

- имеющим непрерывный стаж работы в организации 15 лет;

- получившим травму или профзаболевание на производстве;

- работникам, которым до пенсии осталось 5 лет;

- женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу;

- работникам, избранным в состав профсоюзных органов, комиссий по трудовым спорам и другие;

Директор

С.М. Климанов

Председатель профсоюзного комитета

Л.М. Романовская

- лицам, предпенсионного возраста добросовестно отработавшим в организации (системе) не менее 5-10 лет;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях по направлению данной организации;
- многодетным и одиноким матерям, имеющим несовершеннолетних детей, и иным лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

26.4 Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от Нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

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

- заполнение вакансий;
- увольнение совместителей;

26.6 В период предупреждения работников о сокращении предоставлять ему социальный отпуск один день в неделю без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы по договорённости с Руководителем.

26.7 Предоставлять преимущественное право педагогическим работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждение образования при появлении вакансии.

26.8 Заключение контрактов с работниками, трудовые договора с которыми заключены на неопределённый срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, о чём работник должен быть письменно предупреждён не позднее, чем за 1 месяц до заключения контракта. Руководитель вправе изменять существенные условия труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив об этом его письменно не позднее чем за семь календарных дней (подпункт 3.2 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»).

26.9 Определить следующие категории работников, на которые не может быть распространена контрактная форма найма:

- несовершеннолетние;
- женщины, имеющие детей до 3-х лет.

26.10 Не заключать контрактов с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределённый срок, если они не дали согласие на заключение таких контрактов.

Установить, что при заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлении либо заключении нового контракта, срок его действия определяется:

с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - не менее чем до окончания указанных отпусков;

Наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

Контракт с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

26.11 Продлевать, заключать контракты с работниками предпенсионного возраста (за два года до общеустановленного пенсионного возраста), добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, - не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права на пенсию по возрасту.

26.12 Установить, что контракты с одинокими женщинами, имеющими детей до 14 лет, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери, заключаются, как правило, на срок не менее 5 лет.

26.13 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.

26.14 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.

26.15 Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику – члену профсоюза Руководитель обязан согласовать с Профкомом.

26.16 Установить, что контракт может быть расторгнут по соглашению сторон досрочно в случае:

-необходимости ухода за больными членами семьи или инвалидами первой группы;

-перевода мужа или жены на работу в другую местность, переезда в другую местность;

-избрания на выборную должность;

-зачисления на дневное отделение в учреждение образования и др.

26.17 Установить, что с молодыми специалистами, прибывшими на работу по направлению после окончания государственного учреждения образования, контракты при приёме на работу могут быть заключены только с их письменного согласия.

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

26.19 Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведёнными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, имеющими детей в возрасте от трёх до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет) не допускается.

26.20 Работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности (штата), выплачивать в этот период заработок в размере и порядке, предусмотренном вновь введёнными условиями оплаты труда и в соответствии с законодательством.

26.21 Не допускать расторжения трудового договора по инициативе Нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, кроме случаев ликвидации организации. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трёх до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), кроме случаев ликвидации организации.

Увольнение указанных категорий женщин в случае полной ликвидации организации допускается с обязательным трудоустройством.

26.22 Предоставлять преимущественное право при приёме на работу, в случае появления вакансий, работникам, уволенным по сокращению численности или штата.

26.23 Устанавливать работникам при заключении контракта дополнительный поощрительный отпуск один календарный день и предусматривать повышение тарифной ставки согласно действующему законодательству.

26.24 С матерями (отцами вместо матерей, опекунами), находящимися в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребёнком возраста 3-х лет - на срок не менее чем до достижения ребёнком возраста 5-ти лет, если они не выразили письменно своё согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

26.25 При переводе на контрактную форму найма, а также при продлении либо заключении нового контракта с работниками, которым осталось пять и менее лет до пенсии, заключать с ними контракт на срок не менее чем до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста.

26.26 Расторгать трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, а также расторгать досрочно контракт с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь, Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Декретом Президента Республики Беларусь № 5 от 15.12.2014 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», а также настоящим Договором

26.27 Каждая из сторон, заключивших контракт, не менее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. При увольнении работника по истечению срока контракта с нарушением срока предупреждения работника, наниматель выплачивает ему компенсацию в размере одной среднемесячной заработной платы.

26.28 При досрочном расторжении контракта из-за невыполнения по вине нанимателя условий контракта работнику выплачивается компенсация за ухудшение правового положения не менее 3-х среднемесячных заработных плат.

26.29 Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли).

26.30 Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию.

26.31 Руководитель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника в случаях:

- выхода на пенсию;
- состояния здоровья;
- увольнения в порядке перевода;
- переезда в другую местность;
- увольнения по уходу за ребёнком до достижения им возраста 14 лет;
- избрания на выборную должность;
- зачисления в учебное заведение на очную форму обучения.

26.32 Осуществлять приём на работу студентов и учащихся, обучающихся на дневных отделениях учреждений образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приёма на работу.

26.33 Руководитель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, соответствующим соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

26.34. Руководитель предоставляет работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008г. №408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день». Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём с указанием количества календарных дней дополнительного отпуска приведён в приложении 7 к настоящему Договору.

## 5. ОХРАНА ТРУДА



## 27. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ.

27.1 Обеспечить выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 4).

27.2 Организовать кабинет или уголки по охране труда.

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

27.4 Проводить обучение по вопросам охраны труда, работающих согласно требованиям нормативных правовых актов. Проводить все виды инструктажей (вводный, на рабочем месте, текущий, внеплановый) по охране труда и техники безопасности.

27.5 К началу учебного года привести помещения организации в соответствие с требованиями санитарных норм и правил для качественного проведения в них учебных занятий.

27.6 Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в зимних условиях.

27.7 Обеспечивать выполнение ежегодных организационно-технических мероприятий по охране труда, разработанных на основе анализа состояния охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.

27.8 Обеспечить своевременное пополнение медикаментами аптек первой медицинской помощи.

27.9 Создать нормальный температурный режим и требуемую нормами освещённость на рабочих местах, обеспечить радиационную безопасность на рабочих местах.

27.10 Приобретать новую компьютерную технику, соответствующую стандартам безопасности. Проводить обследование имеющейся техники на соответствие стандартам.

27.11 Проводить обучение руководителей и специалистов по вопросам охраны труда и пожарной безопасности не реже 1 раза в 3 года.

27.12 Признавать права работников на отказ от выполнения порученной работы, в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при не предоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. Оплата за это время производится из расчёта среднего заработка.

27.13 Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 5 часов в неделю, по согласованному с профсоюзным комитетом графику, для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением за эти периоды среднего заработка.

## 28. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

28.1 Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, правил по охране труда в учреждении образования.

28.2 Провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утвердить составы комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести обучение актива по этим вопросам.

28.3 Периодически (один раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Руководителя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации.

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

28.5 Осуществлять постоянный общественный контроль за выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечья на производстве в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

28.6 Оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учёта несчастных случаев на производстве, возмещение вреда, дополнительно понесённых расходов в связи с повреждением здоровья.

## 29. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

29.1 Осуществлять административно-общественный контроль по вопросам охраны труда и техники безопасности.

29.2 Инструкции по охране труда утверждаются Руководителем по согласованию с профкомом.

29.3 Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 5).

29.4 На работах, связанных с загрязнениями, обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами.

29.5 Организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда (Приложение № 6).

29.6. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 5 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на эти периоды средней заработной платы.

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

Директор

С.М. Климанов

Председатель профсоюзного комитета

Л.М. Романовская

### 30. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

### 31. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

31.2 Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учёте в профсоюзной организации.

31.3 Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильём работников организации образования.

31.4 Организовывать в течение года проведение 2-х дней здоровья с выездом за город.

31.5 Проводить Дни пожилых людей, семейные вечера отдыха, посвященные дню Учителя, 8 Марта, Новогодний огонёк. Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов труда и пенсионеров.

### 32. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

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

32.2 Всемерно способствовать получению работниками кредитов на строительство индивидуальных жилых домов, кооперативных квартир, садовых домиков.

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

32.4 При наличии внебюджетных средств оплачивать цветы, ценные подарки и сувениры, транспортные услуги и нести иные расходы в случаях смерти сотрудников и их близких родственников, а также бывших сотрудников колледжа.

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

### 33. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

33.2 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, проведённых представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

33.4 Обеспечить безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчётов и нормами Устава Белорусского профессионального союза работников образования и науки одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счёт ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов в размерах, установленных руководящими органами профсоюза.

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

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

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

33.8 Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности профсоюзного комитета.

#### 34. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

34.1 Проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде.

34.2 Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утверждёнными сметами.

34.3 Устанавливать за счёт средств профсоюзного бюджета профсоюзные стипендии учащимся, за высокие достижения в учёбе и активное участие в жизни профсоюзной организации.

#### 35. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

35.1 Распространять действие Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), по письменному заявлению этих работников при условии согласия сторон.

35.2 Профсоюзным активистам – членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий,

Директор

С.М. Климанов

Председатель профсоюзного комитета

Л.М. Романовская

краткосрочной профсоюзной учёбы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством Республики Беларусь на условиях, предусмотренных настоящим Договором, свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

Освобожденным выборным профсоюзным работникам в случае их не избрания предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии, с согласия работника – другая равноценная работа (должность).

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

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

35.5 Устанавливать председателю и казначею Профкома за выполнение общественной работы в интересах коллектива работников надбавку (до 50% ставки, оклада). При этом общая сумма выплат по надбавкам не должна превышать 50% ставки (оклада).

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

35.7 Председатель Профкома освобождается на 8 часов в неделю от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

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

35.9 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 лиц, избранных в состав Профкома и не освобождённых от работы, допускается с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям подпункта 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26 июля 1999г. – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

35.10 Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты профсоюза и не освобождённых от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям подпункта 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26 июля 1999г. После предварительного, не

Директор

С.М. Климанов

Председатель профсоюзного комитета

Л.М. Романовская

позднее, чем за две недели, письменного уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

35.11 Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42 Трудового кодекса с представителями профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективному договору, общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, а также привлечение их к дисциплинарной ответственности допускается с согласия Профкома.

35.12 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.

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

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

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

### 36. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

36.1 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.

### 37. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

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

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

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

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчинённости в вышестоящие органы, которые

должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

37.4. Представители Руководителя виновные в не представлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля над выполнением Договора несут дисциплинарную ответственность.

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

37.6. Контроль выполнения договора осуществляется Профкомом, Руководителем, постоянной комиссией по разработке и контролю над выполнением Договора.

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

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

Не менее одного раза в год (не позднее ноября) проводить проверку выполнения Договора (с составлением акта), итоги рассматривать на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Руководителя, с последующими отчётами Руководителя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

Договор подписан «7» мая 2018 года

Руководитель  
организации



(подпись)

Председатель  
Профсоюзного комитета



(подпись)

Одобен на собрании коллектива работников

«03» марта 2018 года, протокол № 1

В настоящем Комитетном  
договоре прошито, прокумеровано  
и экремлено печатюю  
23 (двадцать три) шета

Секретарь



Лич В.С.

