

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Лидского колледжа учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между **работниками** Лидского колледжа в лице председателя профсоюзного комитета Веселухи Вадима Михайловича (в дальнейшем – Профком) и **Лидским колледжем учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»** (в дальнейшем – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя Радченко Виктории Васильевны, заместителя директора колледжа по учебной работе (далее - Стороны).

1.2 Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него работниками (Ст.361 ТК).

1.3 Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы колледжа, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства, установление и защита взаимных прав и обязанностей между Нанимателем и работниками (Ст.2 ТК).

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

1.5 Нормы и положения Генерального Соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Соглашения между управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашения между Лидским районным исполнительным комитетом, районным советом директоров, Гродненским областным союзом нанимателей в лице директора Лидского филиала и районным координационным советом профсоюзов обязательны для исполнения Сторонами.

1.6 Договор подписывается в 3 – х экземплярах и хранится:

– у Нанимателя – 1 экз.;

– в Профкоме – 1 экз.;

– в исполкоме местного Совета (администрации района, города) – 1 экз.

Копия подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде Профкома для ознакомления и предоставляется в обком профсоюза для осуществления общественного контроля.

1.7 Договор вступает в силу с момента его подписания (ст.367 ТК) после его одобрения на профсоюзном собрании, и действие его распространяется на всех работников, являющихся членами Белорусского профсоюза работников образования и науки.

1.8 Договор действует до подписания нового коллективного договора, но не более 3 лет (Ст.367 ТК).

1.9 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 недельный срок, и вступают в силу после утверждения их на профсоюзном собрании (Ст.357; Ст. 372 ТК).

1.10 Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей (Ст.357 ТК).

1.11 Стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке (Ст.357 ТК).

1.12 В случае возникновения разногласий при заключении, изменении или прекращении Договора требования работников выдвигаются по истечении одного месяца с начала ведения коллективных переговоров (Ст.379 ТК).

1.13 Требования Нанимателю утверждаются на профсоюзном собрании большинством голосов присутствующих работников. Собрание считается правомочным, если на нем присутствовало более половины работников. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются Нанимателю (Ст.379 ТК).

1.14 При отказе Нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или не уведомлении о своем решении в трехдневный срок создается примирительная комиссия (Ст.380 ТК).

1.15 Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Представители сторон примирительной комиссии не позднее как в трехдневный срок большинством голосов избирают в состав примирительной комиссии нейтрального члена, не работающего в колледже. При несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссии (посредника) стороны по соглашению между собой не позднее чем в пятидневный срок могут обратиться в трудовой арбитраж. (Ст.383 ТК).

1.16 Все работники, в том числе впервые принятые, должны быть ознакомлены Нанимателем с действующим Договором (Ст.373 ТК).

1.17 Работники информируются об исполнении Договора не реже одного раза в полугодие (Ст.374 ТК).

1.18 Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде (Ст. 375 ТК).

1.19 За неисполнение обязательств, предусмотренных Договором, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь (Ст. 376 ТК).

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

1.21 Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в месячный срок в Лидском районном исполнительном комитете.

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

2 ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

2.1 Наниматель обязуется:

2.1.1 Утверждать локальные нормативные правовые акты (Правила внутреннего трудового распорядка, графики учебного процесса и отпусков, расписание учебных занятий, должностные инструкции и другие нормативные документы, регламентирующие работу колледжа) по согласованию с Профкомом.

2.1.2 При введении новых условий оплаты труда и невозможности своевременного начисления заработной платы в новых размерах проводить повышенное авансирование работников с последующим перерасчетом заработной платы.

2.1.3 Предусматривать в контрактах, заключенных с работниками колледжа, дополнительные меры стимулирования труда в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»:

- предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до 5 календарных дней;
- повышение тарифной ставки не более чем на 50%.

2.1.4 Установить, что при отсутствии или недостаточности бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» вышеуказанные меры устанавливаются из внебюджетных средств.

2.1.5 Устанавливать режим рабочего времени сотрудникам колледжа правилами внутреннего трудового распорядка и Договором, кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

2.1.6 Производить оплату за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, сельхозработы и другие обстоятельства) в размере 100 % установленной ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработную плату выплачивать в полном объеме.

2.1.7 Повышать тарифные ставки молодым специалистам, завершившим обучение с отличием на 10%, согласно законодательству Республики Беларусь. Устанавливать молодым специалистам, пришедшим на работу по направлению, персональные надбавки, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в размере 30% на 2 года.

2.1.8 Производить выплату заработной платы безналичным перечислением на карт-счета работников 2 раза в месяц в следующие сроки: 22 числа – за первую половину текущего месяца и 7 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц. Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

Выдавать работникам расчетные листки за день до выдачи заработной платы.

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

2.1.9 При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от Нанимателя, производится не позднее дня увольнения.

2.1.10 Возмещать работникам, получающим зарплату из внебюджетных средств, потерю от инфляции по нормативам, установленным для работников бюджетной сферы.

2.1.11 Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска. В случае несоблюдения выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

2.1.12 Установить сторожам и дежурным суммированный учет рабочего времени поквартально.

2.1.13 Устанавливать доплату за работу в ночное время с 22 до 6 часов (Статья 117 ТК) в размерах, установленных условиями оплаты труда в соответствии с действующим законодательством для бюджетной сферы. (Постановление Министерства Труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. №6)

2.1.14 Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, с согласия работника по письменному приказу Нанимателя, в котором указаны основания привлечения к работе в такие дни. Работа в выходной день может

компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого неоплачиваемого дня отдыха или повышенной оплатой (Статья 69 ТК).

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

2.1.15 Обеспечивать условия для повышения квалификации преподавателей и других работников колледжа в соответствии с действующим законодательством и планами колледжа.

2.1.16 Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников. Если размер начисленной работнику заработной платы ниже размера МЗП, действующей на период, за который производится начисление заработной платы, то наниматель обязан ежемесячно производить доплату до ее соответствующего размера. (Статья 59 ТК)

2.2 Профком обязуется:

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

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

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств экономии по фонду заработной платы.

О результатах контроля информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

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

2.2.4 Совместно с Нанимателем организовывать конкурсы:

- преподаватель года;
- куратор года;
- лучший кабинет, лаборатория;
- лучшее отделение.

2.2.5 Реализовывать права, предоставленные Профкому Положением об аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

2.3 Стороны пришли к соглашению:

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

2.3.2 Осуществлять премирование работников колледжа, порядок установления надбавок, оказание материальной помощи и их размеры в соответствии с положениями, утвержденными Нанимателем по согласованию с

Профкомом, после их одобрения на профсоюзном собрании (Приложения №1,2,3,4). Положения являются неотъемлемой частью Договора.

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения Нанимателя и Профкома ежемесячно.

2.3.3 Премирование директора колледжа, установление ему надбавок стимулирующего характера осуществляется вышестоящей организацией и по представлению председателя профкома.

2.3.4 Материальная помощь директору колледжа оказывается в случаях и на условиях, установленных коллективным договором организации (на общих основаниях) по заявлению директора, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения образования, с разрешения руководителя вышестоящей организации.

Материальная помощь директору колледжа в равных долях с остальными членами трудового коллектива оказывается без заявления директора согласно приказу руководителя вышестоящей организации на основании коллективного договора колледжа по ходатайству профкома.

2.3.5 Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно в соответствии с законодательством. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения Нанимателя и Профкома.

Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании.

2.3.6 Направлять и использовать по согласованию с Профкомом средства, полученные колледжем от приносящей доходы деятельности в соответствии с законодательством Республики Беларусь (Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 641 от 19.07.2013).

2.3.7 При возникновении диспропорций в оплате труда отдельных низкооплачиваемых работников принимать меры по их исключению посредством применения стимулирующих выплат с учетом результатов их труда.

2.3.8 Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств, выделяемых на оказание материальной помощи, создать комиссии по данным вопросам, формируемым из равного количества представителей Нанимателя и Профсоюзного комитета.

При решении вопросов материального стимулирования труда учитывается наличие у педагогического работника классного руководства, кураторства учебной группой, руководства методическим объединением, наставничества, организационно - воспитательной работы.

Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в доступных для ознакомления работников местах.

2.3.9 Наниматель имеет право в пределах фонда заработной платы устанавливать доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение

обязанностей временно отсутствующего работника, временное замещение работников, которые подлежат замене при уходе в отпуск в размерах до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ.

2.3.10 Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов выплачивать ежемесячные надбавки за классность: водителям 2-го класса — в размере 10 % и водителям 1-го класса — в размере 25 % установленного тарифного оклада за отработанное время в качестве водителя.

2.3.11 Водителям служебных легковых автомобилей за особый характер работы устанавливать доплату в размере до 25 % тарифного оклада за отработанное время.

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

2.3.13 Вносить в Книгу Почета фамилии сотрудников колледжа, которые безупречно выполняют свои обязанности, вносят весомый личный вклад в совершенствование образовательного процесса или дальнейшее развитие и совершенствование учебно-материальной базы колледжа. (Согласно Положению о Книге Почета Лидского колледжа УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» (Приложение №5).

2.3.14 Установить пятидневную рабочую неделю с выходными днями в субботу и воскресенье.

Привлекать к дежурству в субботу административных работников и работников учебно-вспомогательного персонала для организации, контроля проводимых по субботам мероприятий с предоставлением другого неоплачиваемого дня отдыха или повышенной оплатой за отработанное время.

2.3.15 Утверждать руководителям структурных подразделений графики работы административно-хозяйственного, обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала и других работников не менее чем за месяц до вступления в действие, согласовав с Профкомом.

2.3.16 Устанавливать объем учебной и организационно-воспитательной работы, выполняемой преподавательским составом, Наниматель должен после согласования с Профкомом.

2.3.17 Производить по согласованию с Профкомом распределение объема педагогической нагрузки работников, включая часы организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся.

Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществлять до начала трудовых отпусков в летний период и доводить до сведения работников не менее чем за один месяц до начала учебного года.

Устанавливать нагрузку менее чем на ставку с письменного согласия работника, кроме случаев, когда работник принят на условиях неполного рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки на ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и Договором, по возможности с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с Профкомом.

2.3.18 При установлении работникам из числа инвалидов II группы сокращенной продолжительности рабочего времени производить оплату их труда в размере, предусмотренном при установленной для соответствующей должности продолжительности рабочего времени.

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

2.3.20 Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируется Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования).

2.3.21 На период отсутствия преподавателей, педагогов дополнительного образования производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

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

2.3.23 За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Наниматель несёт ответственность согласно законодательству Республики Беларусь.

3 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

3.1 Наниматель обязуется:

3.1.1 Утверждать по согласованию с Профкомом локальные нормативные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции работников, графики трудовых отпусков, графики сменности и др.)

3.1.2 Заключать при приеме на работу письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, Уставом колледжа, инструкциями по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка, Договором, проводить вводный инструктаж по охране труда и пожарной безопасности.

3.1.3 Приглашать председателя Профкома на совещания и мероприятия, проводимые Нанимателем.

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

3.1.5 Направлять Профкому проекты документов, регулирующие трудовую деятельность коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования и ознакомления.

3.2. Профком обязуется:

3.2.1 Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, об охране труда, коллективно-договорных отношениях, давать мотивированные ответы на обращения (предложения, заявления, жалобы).

В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

3.2.2 Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

3.2.3 Обеспечивать полную гласность в работе Профкома.

3.2.4 Рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, после их представления Нанимателем.

3.3 Стороны пришли к соглашению:

3.3.1 Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе по вопросам аттестации педагогических и иных работников в организации с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя.

3.3.2 Наниматель обеспечивает беспрепятственный допуск в организацию представителей отраслевого профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, за выполнением коллективного договора (соглашения) в форме мероприятий по наблюдению, анализу, оценке (мониторингу), иных формах, не связанных с проведением проверок, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

3.3.3 Обеспечивать возможность участия в семинарах, совещаниях, собраниях и других мероприятиях, которые проводятся одной из сторон и касаются трудовых социально-экономических прав и профессиональных интересов работников колледжа, представителей другой стороны с правом совещательного голоса.

3.3.4 Изменение существенных условий труда (системы оплаты труда, гарантии, режим работы, распределения объемов педагогической нагрузки, присвоение разряда, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и др.) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 35 Трудового кодекса.

3.3.5 Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации согласно пункта 4 Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

3.3.6 В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать в колледже комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей Профкома и Нанимателя.

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

3.3.8 Работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального, *профессионально-технического* образования и учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования; в вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, а также в педагогических учебных заведениях или по специальности, предоставлять оплачиваемые отпуска для сдачи сессий и экзаменов в соответствии со статьями 214 – 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса.

При отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора нанимателя с работниками, обучающимся не в педагогических учебных заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

3.3.9 Предоставлять ежегодные трудовые отпуска работникам колледжа и дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день по графику, утвержденному Нанимателем после согласования с Профкомом.

3.3.10 Очередность предоставления трудовых отпусков педагогическим работникам определяется графиком, утвержденным Нанимателем организации по согласованию с Профкомом не позднее 1 апреля текущего года, другим категориям работников - не позднее 5 января текущего года.

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

3.3.12 Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в удобное время (Ст. 168 ТК):

- лицам моложе восемнадцати лет;
- ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;
- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах - в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;
- работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации, первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС;
- донорам, которым выданы знаки «Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР», «Почетный донор общества Красного Креста БССР».

В определенный период:

- работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и

послевузовского образования, в вечерней и заочной формах получения образования, перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;

- работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, в период этого отпуска;
- работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- преподавателям - в летнее время;
- работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен).

3.3.13 Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников (Ст. 189 ТК):

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте восемнадцати лет;
- ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
- осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, Договором.

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

3.3.15 По письменному заявлению работника наниматель предоставляет кратковременный отпуск без сохранения заработной платы (Ст. 190 ТК) по следующим семейно-бытовым причинам:

- работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;
- необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;
- необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;
- смерть члена семьи, близкого родственника;
- бракосочетания самого работника, его детей, внуков;
- рождение детей, внуков;
- первый учебный день детей или внуков;
- юбилей сотрудника (50, 55 и 60 лет);
- другие семейные и бытовые причины.

Продолжительность отпусков определяется в индивидуальном порядке по соглашению сторон (30 календарных дней и более).

3.3.16 По письменной просьбе преподавателя колледжа по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул, Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью до 60 дней, но не позднее начала нового учебного года.

3.3.17 Предоставлять каждому работнику дополнительно минимум 1 день к трудовому отпуску за работу по контрактной форме найма.

3.3.18 Работа в выходные и праздничные дни допускается по предложению Нанимателя и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия Нанимателя (Ст. 142 ТК) с обязательным оформлением приказа, уведомлением Профкома и последующим предоставлением другого дня отдыха или оплатой. (Ст. 69 ТК). К работе в выходные и праздничные дни привлекать работников без их согласия только в исключительных случаях, установленных ст. 143 ТК.

3.3.19 Устанавливать за счет собственных средств Нанимателя дополнительные поощрительные отпуска всем работникам за продолжительный стаж работы в организации: свыше 15 лет – 1 календарный день, свыше 20 лет – 2 календарных дня.

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

3.3.21 По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), которые указываются в коллективном договоре, соглашении 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.

3.3.22 Применять следующие поощрения за успехи в работе: - Благодарность, Грамота, Почетная грамота, внесение в Книгу Почета колледжа с выплатой денежного вознаграждения. (Приложения № 5, 6)

3.3.23 При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой стороны.

3.3.24 По заявлению работника колледжа выделять по согласованию с профсоюзным комитетом транспортные средства для организации похорон (работников, членов их семей, родителей), свадебных церемоний, перевозки домашнего имущества. Оплату за использование транспортных средств осуществлять на договорной основе согласно калькуляции расчета стоимости. Оплату работы водителей производить в соответствии с командировочным предписанием.

4 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

4.1 Наниматель обязуется:

4.1.1 Обеспечивать полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

4.1.2 Выделять необходимые средства для обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

4.1.3 Принимать меры по недопущению экономически необоснованного сокращения учебных групп, рабочих мест. Не допускать их сокращения в течение учебного года.

4.1.4 Уведомлять профком не позднее чем за 2 месяца о предстоящем сокращении учебных групп, рабочих мест, 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.

4.2 Профком обязуется:

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

4.2.2 Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников до момента их трудоустройства (но не более 1 года).

4.2.3 Оказывать членам Профсоюза, уволенным по сокращению численности или штата работников, материальную помощь до двух базовых величин из средств профсоюзного бюджета.

4.3 Стороны пришли к соглашению:

4.3.1 Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5) производится с предварительного согласия Профкома; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления комитета отраслевого профсоюза.

4.3.2 При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса, ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах) работникам, в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

- получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;
- разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

- являющимися единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- имеющим более длительный непрерывный стаж работы в данном учреждении;
- членам комиссий по трудовым спорам;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
- одному из супругов, работающих в колледже, в случае их одновременного сокращения;
- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы Министерства специальностям.

4.3.3 Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати 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.

4.3.4 Наниматель имеет право с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении работника по сокращению численности или штата, ликвидации организации выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

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

- заполнения вакансий;
- увольнения совместителей;
- ликвидации совмещения.

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

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

4.3.7 Предоставлять преимущественное право педагогическим и иным работникам организации, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, возвращаться в организацию при появлении вакансий.

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

4.3.9 Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях

заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение требований подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда не позднее, чем за один месяц до заключения контракта (статья 32 Трудового кодекса).

Руководителем в день вручения предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде.

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

4.3.10 Заключать контракты сроком не менее чем на 1 год и не более 5 лет, руководствуясь ст.17 ТК.

Установить, что заключение контрактов с работниками членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.3.11 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.

4.3.12 Не распространять контрактную форму найма на:

- сезонных работников (гардеробщиц);
- совместителей.

4.3.13 Не заключать контракты с беременными женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключения таких контрактов. Установить, что в случаях истечения контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет Наниматель с согласия работника обязан:

– продлить срок контракта до достижения ребенком возраста пяти лет (часть вторая п. 2 введена Указом Президента Республики Беларусь от 02.06.2006г. № 360).

4.3.14 Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно работающими и *не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта*, с их согласия:

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

- пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных

отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем до окончания обучения.

4.3.15 Установить, что контракты с одинокими матерями (к одиноким матерям относятся: женщины, не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери), отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, и при условии отсутствия нарушений трудовой дисциплины, с их согласия заключаются на максимальный срок.

4.3.16 *Продлевать контракты с работниками, не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта.*

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

4.3.18 Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и *не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта*, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию при стаже работы в Лидском колледже по специальности не менее 10 лет с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска

4.3.19 Контракты с молодыми специалистами при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии повышения тарифной ставки (оклада) не менее чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

Аналогичный порядок заключения договоров применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение.

Молодым специалистам обеспечивается нагрузка не менее ставки. По письменному заявлению молодого специалиста ставка может быть уменьшена.

4.3.20 Установить, что прием на работу обучающихся в очной форме получения образования осуществляется на общих основаниях с оформлением трудовых книжек в установленном законодательством порядке.

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

4.3.22 Наниматель имеет право заключать трудовой договор на неопределенный срок с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного Нанимателя не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта.

Наниматель имеет право заключать с работниками, с их согласия, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии денежных средств, необходимых для включения в контракты работников дополнительных мер стимулирования труда, установленных подпунктом 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

При отказе работника от заключения трудового договора на неопределенный срок по письменному соглашению между сторонами контракт может быть продлен либо заключен новый контракт.

О намерении продолжить трудовые отношения на условиях трудового договора на неопределенный срок Наниматель письменно предупреждает работника не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта (части четвертая-шестая п.1-1 введена указом Президента Республики Беларусь от 31.03.2010г. № 164).

4.3.23 Установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, срочный трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (ст. 41,44 ТК):

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

Доказательства, подтверждающие уважительность причин расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, срочного трудового договора (контракта) предоставляются работником.

4.3.24 Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

4.3.25 Правила внутреннего трудового распорядка организации, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), утверждаются нанимателем по согласованию с Профкомом.

4.3.26 Установить, что обсуждение, заключение контрактов с работниками – членами профсоюза, происходит при участии представителя профсоюзного комитета.

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

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

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

4.3.29 Наниматель обязуется предусматривать дату окончания срока действия контрактов (заключать (продлевать) контракты) с педагогическими работниками, как правило, до окончания учебного года с выплатой компенсации за неиспользованный отпуск.

4.3.30 При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, одиноким матерям (отцам), матерям (отцам, опекунам, попечителям), воспитывающим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет.

Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом ч.2 статьи 128 Трудового кодекса Республики Беларусь.

4.3.31 Предоставлять матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по её (его) заявлению один раз в месяц дополнительный выходной день за счёт внебюджетных средств при условии, что она (он) работает полный рабочий месяц и не получает выходных дней по другим основаниям.

Ежемесячный дополнительный выходной день переносу на следующий месяц не подлежит.

5 ОХРАНА ТРУДА

5.1 Наниматель обязуется:

5.1.1 Обеспечивать безусловное выполнение ежегодных мероприятий по улучшению условий охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренных нормативными документами и соглашениями.

5.1.2 Выделять в необходимых объемах финансовые средства на охрану труда, профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда.

Осуществлять обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителя и специалистов учреждения образования.

5.1.3 Укреплять службу охраны труда в учреждении, обеспечивать её работу в соответствии с Типовым положением о службе охраны труда организации, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 98 от 30.09.2013г.

5.1.4 Вводить в штатное расписание должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства или (при численности работающих менее 200 человек) возлагать соответствующие обязанности на уполномоченное лицо.

5.1.5 Создать комиссию по охране труда в соответствии со ст. 18 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

5.1.6 Своевременно информировать областной комитет профсоюза о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях на производстве с целью обеспечения участия в расследовании данных случаев главного технического инспектора труда областной организации профсоюза.

5.1.7 Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

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

Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

Рекомендовать выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных

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

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

Выплаты, предусмотренные ч. 4 и 5 настоящего пункта производятся за счет внебюджетных средств.

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

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

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

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

5.1.8 Воздерживаться от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка.

5.1.9 Предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и

достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством и Договором

5.1.10 Оборудовать кабинет или оформить уголки по охране труда.

5.1.11 К началу учебного года приводить помещения учреждения образования в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда работников и организации образовательного процесса.

5.1.12 Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, принимать меры по совершенствованию этой работы. Не реже одного раза в год подводить итоги работы учреждения образования по улучшению условий и охраны труда, профилактики производственного травматизма.

5.1.13 Проводить обучение, проверку знаний, все виды инструктажей (вводный, первичный на рабочем месте, повторный, целевой, внеплановый) по охране труда и пожарной безопасности согласно требованиям нормативных документов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

5.1.14 Своевременно и качественно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, паспортизацию санитарно-технического состояния условий и охраны труда. По результатам аттестации разрабатывать и осуществлять мероприятия по улучшению условий труда.

5.1.15 Своевременно проводить пересмотр, корректировку, актуализацию и утверждение локальных нормативных документов по охране труда с учётом изменений и дополнений, внесённых в законодательные акты Республики Беларусь, отраслевые нормативные документы по охране труда.

5.1.16 Обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, их стирку и ремонт (Приложение №7).

5.1.17 Обеспечивать работников моющими и обезвреживающими средствами (Приложение №8).

5.1.18 Обеспечивать структурные подразделения колледжа медицинскими аптечками с указанием перечня медикаментов (Приложение №9).

5.1.19 Ежегодно выполнять запланированные мероприятия по подготовке колледжа к началу учебного года и работе в осенне-зимний период.

5.1.20 Осуществлять ежеквартально периодический контроль за соблюдением законодательства по охране труда. Подводить итоги работы учреждения образования по улучшению условий и охраны труда, профилактики производственного травматизма.

5.1.21 Обеспечивать постоянный контроль воздуха в рабочей зоне и физических факторов на рабочих местах в корпусах колледжа в соответствии с план-графиком, согласованным с Центром Гигиены и Эпидемиологии (ЦГ и Э).

5.1.22 Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические в течение трудовой деятельности медицинские осмотры работников в соответствии со списком контингента лиц, подлежащих

медосмотру согласно Постановлению Министерства Здравоохранения Республики Беларусь №47 от 28.04.2010г., и согласованному с ЦГ и Э.

5.1.23 Не допускать к работе (отстранять от работы) в соответствующий день работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего инструктаж, проверку знаний по охране труда;
- не использующего требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда;
- не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

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

5.1.25 Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

5.1.26 Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

5.2. Профком обязуется:

5.2.1 Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства по охране труда и пожарной безопасности. Принимать участие в периодическом контроле за соблюдением законодательства по охране труда и пожарной безопасности.

5.2.2 Требовать устранения нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работающих, а в случае непосредственной угрозы для жизни и здоровья – приостановления выполнения работ, эксплуатации помещений, учебных классов, кабинетов, мастерских, оборудования до устранения нарушений. Выдавать обязательные для рассмотрения рекомендации по устранению выявленных нарушений.

5.2.3 Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, проводить обучение профактива по вопросам охраны труда.

5.2.4 Периодически (один раз в полугодие) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации.

5.2.5 В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению.

5.2.6 Участвовать в расследовании несчастных случаев в колледже, выявлении причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться

принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших.

5.2.7 Осуществлять постоянный общественный контроль за выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье в колледже, в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

5.2.8 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.

5.2.9 Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

5.2.10 Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы № 3.

5.3 Стороны пришли к соглашению:

5.3.1 Осуществлять ежеквартально периодический контроль за соблюдением законодательства по охране труда в соответствии с Положением об организации периодического контроля. Требовать от работающих соблюдения трудовой и производственной дисциплины, законодательства об охране труда.

5.3.2 Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 1 и № 3.

5.3.3 Выделять денежные средства на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда. Все локальные нормативные правовые акты по вопросам охраны труда принимать Нанимателю (уполномоченному должностному лицу Нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения образования.

5.3.4 Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

5.3.5 **Профкому** постоянно осуществлять контроль за:

- своевременным прохождением работниками обязательных предварительных, периодических, внеочередных и наркологических медицинских осмотров;

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 7);

- бесплатным обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 8);

- обеспечением кабинетов, лабораторий, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 9).

- проведением нанимателем обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в организациях системы образования в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

5.3.6 Нанимателю:

– обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров;

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

– предусматривать в смете расходов организаций системы образования средства на реализацию мероприятий по охране труда.

– 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 этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

– в качестве материального стимулирования деятельности общественного инспектора применять ежеквартальные денежные выплаты в размере 2 базовых величин при предоставлении отчёта о проделанной работе. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам года в размере до 5 базовых величин.

– включать в положение о премировании работников показатели для их стимулирования за соблюдение требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины в соответствии с их личным вкладом в результаты работы по обеспечению охраны труда.

6 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ И ОТДЫХА

6.1 Наниматель обязуется:

6.1.1 Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, организации дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с опасными и вредными условиями труда, а также обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

6.1.2 По возможности привлекать ветеранов педагогического труда и профсоюза к общественной работе, к подготовке и проведению мероприятий в связи со знаменательными датами, патриотическому воспитанию молодежи.

6.1.3 Оказывать материальную помощь при увольнении работников в связи с выходом на пенсию (Приложение №3).

6.1.4 Производить оплату за автотранспорт для поездок участников художественной самодеятельности, спортсменов, экскурсионных групп в соответствии с совместными планами Профкома и Нанимателя из внебюджетных средств.

6.1.5 Предоставлять работникам, получающим первое средне-специальное или высшее образование по специальности, родственной занимаемой

должности, оплачиваемый отпуск в связи с обучением, предусмотрев в заключённом договоре последующую отработку в колледже в течение двух лет.

6.2 Профком обязуется:

6.2.1 Установить постоянный общественный контроль за работой буфета колледжа. Итоги проверок не менее двух раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

6.2.2 Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников колледжа.

6.2.3 Проводить вечера отдыха для членов профсоюзной организации колледжа, встречи с ветеранами и пенсионерами колледжа.

6.2.4 Ежегодно организовывать спортивно-массовые мероприятия в целях дальнейшего укрепления здоровья работников колледжа.

6.2.5 Выделять из профсоюзного бюджета средства для проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий при наличии средств.

6.2.6 Приобретать новогодние подарки для членов профсоюза и их детей в возрасте до 14 лет.

6.3 Стороны пришли к соглашению:

6.3.1 Председатель профкома включается в составы советов колледжа, принимает участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители профкома включаются в составы создаваемых в колледже комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников. Представители профкома для включения в составы комиссий и иных целей делегируются на собрания профкома.

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

Нанимателю совместно с Профкомом не реже одного раза в год анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

Решение о предоставлении жилых помещений принимается на совместном заседании нанимателя и профсоюзного комитета.

6.3.3 Добиваться реализации прав педагогических работников на первоочередное получение жилья.

6.3.4 Сохранять право состоять на учёте нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников организации.

6.3.5 Обеспечить возможность получения работниками горячего (диетического) питания либо другие социальные гарантии, представление

которых возможно в организации.

При наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания.

6.3.6 Оборудовать бытовую комнату.

6.3.7 Проводить туристские слеты, культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, принимать участие в районных, городских и республиканских отраслевых спартакиадах, и туристских слетах.

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

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

6.3.10 При наличии рентабельности применять скидку для работников колледжа, проработавшим не менее 3 лет, в 50% от действующего прейскуранта цен при оказании платных услуг населению, кроме платного обучения в колледже по дневной и заочной форме обучения и услуг по получению рабочей профессии.

6.3.11 Совместно вести учет в колледже ветеранов труда, оказывать им необходимую помощь.

Ежегодно проводить встречи с различными категориями ветеранов труда, чествовать их с юбилейными датами, приглашать ветеранов на культурно-массовые мероприятия (торжественные вечера, посвященные государственным праздникам и знаменательным датам).

6.3.12 Наниматель имеет право в порядке безналичных расчётов, использовать средства от превышения доходов над расходами по внебюджетной деятельности на проведение оздоровительных мероприятий для работников, в том числе на приобретение медикаментов; проведение культурно-просветительных и физкультурных мероприятий; оплату стоимости обучения работников в учреждениях высшего образования.

6.3.13 Наниматель может производить отчисление денежных средств профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств при их наличии.

7 ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

7.1 Наниматель обязуется:

7.1.1 Беспрепятственно представлять Профкому информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

7.1.2 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.

7.1.3 Обеспечить условия для деятельности профсоюзного комитета – бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, средств связи, канцтоваров, бумаги, в необходимых случаях транспортных средств и др.

7.1.4 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 удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчётов» и нормами Устава отраслевого профсоюза 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.

7.1.5 Сохранить за работниками, освобожденными от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, вышестоящие профсоюзные органы, право состоять на учете для улучшения жилищных условий по месту прежней работы.

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

7.1.7 Включать представителя Профкома в Совет колледжа и комиссии, действующие в колледже.

7.1.8 Устанавливать председателю профкома и казначею надбавку 20% оклада, а также членам профкома и общественных комиссий за выполнение общественной работы в интересах коллектива работников – 10% оклада. При этом общая сумма выплат по надбавкам не должна превышать 50% оклада.

Устанавливать за счет средств Нанимателя ежемесячную премию неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 30% тарифной ставки (оклада) по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов трудового коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

7.1.9 Премировать работника бухгалтерии, обеспечивающего взимание членских профсоюзных взносов из средств нанимателя в размере 1 базовой величины при наличии средств ежеквартально.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1 Проводить обучение работников по вопросам законодательства о труде.

7.2.2 Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами.

7.3. Стороны пришли к соглашению:

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

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

7.3.2 Обязанности куратора группы (проведению внеурочных мероприятий для учащихся, организационно-воспитательной работы и др.) председателю Профкома определяются только с его согласия.

7.3.3 Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации.

7.3.4 Использовать информационные системы организации для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в организации условий для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

7.3.5 Профсоюзным активистам - членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы 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.

7.3.6 Вести общественную работу в интересах трудового коллектива председателю и членам профкома, не освобожденным от работы, в рабочее время.

7.3.7 Производить удержание членских взносов из заработной платы путём их безналичного перечисления.

7.3.8 Сохранять средний заработок за работниками, участвующими в коллективных переговорах со стороны профсоюзной организации, на весь период переговоров.

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

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

7.3.11 Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по

пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия Профкома, а председателя комитета профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным пунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления Профкома.

7.3.12 Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), 3,4,5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городской, областной, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускаются, 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 г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

7.3.13 Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия Профкома.

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 г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления Профкома.

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

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

7.3.15 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.

7.3.16 Устанавливать из средств профсоюзной организации ежемесячные вознаграждения в размере 2,0 базовых величин штатным работникам профсоюзных органов, награжденным нагрудным знаком Белорусского профессионального союза работников образования и науки "За адданасць галіноваму прафсаюзу".

7.3.17 Установить последнюю пятницу последнего месяца квартала как день председателя профсоюзного комитета, используемый для профсоюзной учебы в обкоме профсоюза, для председателей ППО, находящихся на непосредственном обслуживании обкома профсоюза.

8 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

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

8.1 Наниматель обязуется:

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

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

8.1.3. Ознакомить с Договором всех работников, в том числе впервые принятых.

8.2 Профком обязуется:

8.2.1 Доводить содержание Договора до сведения профсоюзного актива и разъяснять его положения, нести ответственность за выполнение Договора.

8.2.2 Разъяснять членам профсоюза положения Договора, вытекающие из него обязанности и права.

8.3 Стороны пришли к соглашению:

8.3.1 Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, *советом по трудовым и социальным вопросам*.

8.3.2 При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

8.3.3 Обеспечивать участие представителей Сторон Договора в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

8.3.4 Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и локальных нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

Представления Сторон о недостатках в выполнении настоящего Договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

8.3.5 Принимать меры дисциплинарной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств по Договору либо уклоняющихся от участия в переговорах.

8.3.6 Лица, виновные в невыполнении (нарушении) обязательств, предусмотренных Договором:

- лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;
- привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

О нарушении условий Договора Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

8.3.7 Выполнение настоящего Договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год (с 1 по 10 октября и с 1 по 10 апреля) с составлением акта.

8.3.8 Наниматель и председатель профсоюзного комитета отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

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

8.3.10 Представления о нарушении условий коллективного договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующую Сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

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

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

Коллективный договор рассмотрен и одобрен собранием трудового коллектива.

Протокол № 6 от «27» сентября 2018 г.

Заместитель директора колледжа В.В.Радченко
«1» октября 2018 года

Председатель профкома В.М.Веселуха
«1» октября 2018 года