Изменения и дополнения в Коллективный договор государственного учреждения образования «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» на 2019-2022 годы

1. Пункт 4 изложить в следующей редакции:

 «4. Наниматель признает Профком отраслевого профсоюза полномочным представителем работников учреждения (организации) системы образования в коллективных переговорах».

2. В пункте 2, подпунктах 20.1, 20.5, 20.6 пункта 20, подпункте 21.2 пункта 21, подпунктах 22.1, 22.2 пункта 22, подпункте 25.28 пункта 25 слова «локальные нормативные правовые акты» заменить словами «локальные правовые акты» в соответствующих падеже и числе.

3. Пункт 15 дополнить частью второй следующего содержания:

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

4. подпункт 17.9 пункта 17 изложить в следующей редакции:

«17.9. Руководитель устанавливает дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

Руководитель может устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

Конкретные размеры и порядок установления дополнительных мер стимулирования труда молодым специалистам осуществляются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавки молодым специалистам, принятым в организации системы образования.».

5. Часть вторую подпункта 18.2 пункта 18 изложить в следующей редакции:

«Контролировать размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения Руководителя и Профкома.».

6. В пункте 19:

6.1. часть третью подпункта 19.2 изложить в следующей редакции:

«Рекомендовать для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи создавать комиссию по материальному стимулированию труда работников с обязательным включением в её состав представителей Профкома.»;

6.2. подпункт 19.3 изложить в следующей редакции:

«19.3. Производить материальное стимулирование труда работников (премирование, установление надбавок стимулирующего и компенсирующего характера) в соответствии с Положениями о материальном стимулировании труда работников (Приложение № \_\_).»;

6.3. подпункт 19.5 изложить в следующей редакции:

«19.5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения Руководителя и Профкома»;

6.4. подпункт 19.7 исключить;

6.5. в подпункте 19.9 слово «вознаграждения» заменить словом «выплаты»;

6.6. подпункт 19.11 изложить в следующей редакции:

«19.11. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности. В случае выполнения работником в этот период другой работы в соответствии с его функциональными обязанностями заработная плата выплачивается ему

в полном объеме.»;

6.7. подпункт 19.13 изложить в следующей редакции:

«19.13. Производить доплаты за особые условия труда работникам организаций системы образования (их подразделений), имеющих специальные классы, группы, классы и группы интегрированного обучения и воспитания, классы и группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в размере до 20 % базовой ставки.»;

6.8. в подпунктах 19.23, 19.24 слова «единовременное вознаграждение работников» заменить словами «единовременные выплаты работникам»;

6.9. в подпункте 19.25 слова «ставки (оклада)» заменить словом «оклада».

7. В пункте 22:

7.1. в подпункте 22.5:

часть первую изложить в следующей редакции:

«Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза.»;

после части первой дополнить подпункт частями следующего содержания:

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

в части третьей слово «Руководитель» заменить словом «Наниматель»;

7.2. подпункт 22.16 исключить;

7.3. пункт 22.17 изложить в следующей редакции:

«22.17. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организациях системы образования, являющихся бюджетными организациями, определяются приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени,
а также напряженнности и сложности его труда, но не более 7 календарных дней (статья 158 Трудового кодекса).

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в организациях системы образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств, полученных от приносящей доходы деятельности (если в соответствии
с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств, – за счет средств, предусмотренных
в смете организации на оплату труда.».

8. В пункте 25:

8.1. подпункт 25.1 изложить в следующей редакции:

«25.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.»;

8.2. часть вторую пункта 25.4 изложить в следующей редакции:

«Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности содействовать их переобучению.»;

8.3. подпункт 25.8 изложить в следующей редакции:

«25.8. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.»;

8.4. подпункт 25.9 изложить в следующей редакции:

 «25.9. Контрактная форма найма не может быть распространена на:

- беременных женщин без их согласия;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет) без их согласия;

- молодых специалистов без их согласия;

- работников, исполняющих обязанности отсутствующих работников, за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными локальными правовыми актами (коллективный договор, соглашение, трудовой договор) сохраняется место работы;

- работников, повышающих свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению организации.»;

8.5. подпункт 25.11 изложить в следующей редакции:

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

8.6. из подпунктов 25.12, 25.19 слова «Установить, что» исключить;

8.7. подпункт 25.13 изложить в следующей редакции:

«25.13. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

Заключение контрактов с работниками — членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя отраслевого профсоюза.»;

8.8. подпункт 25.14 изложить в следующей редакции:

«25.14. Заключать контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.»;

8.9. подпункты 25.15 и 25.16 исключить;

8.10. подпункт 25.18 изложить в следующей редакции:

«25.18. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия
в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

Установить, что контракты с работниками, с положительной стороны зарекомендовавшими себя в течение срока обязательной работы по распределению, по инициативе нанимателя с письменного согласия работника заключаются на 5 лет при условии установлении надбавки к окладу в размере 50% и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска 5 календарных дней.»;

8.11. подпункты 25.21, 25.22, 25.23 изложить в следующей редакции:

«25.21. Заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта, если это предусмотрено в коллективном договоре организации, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать только с письменного согласия работника;

25.22. Продлевать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать только с письменного согласия работника;

«25.23. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.»;

8.12. подпункты 25.26, 25.27,25,28 изложить в следующей редакции:

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

25.27. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.».

«25.28. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в организации системы образования.

Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса и подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

8.13. подпункт 25.30 исключить.

9. В пункте 26:

9.1. в подпункте 26.5 пункта 26 после слов «с сохранением за ними» дополнить словами «места работы и»;

9.2. в подпункте 26.13 изменить номера статей Трудового кодекса Республики Беларусь: фразу «2 и 6» заменить фразой «3 и 5».

10. Подпункт 28.9 пункта 28 изложить в следующей редакции:

«28.9. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца (квартала, года).».

11. В пункте 31:

11.1. подпункт 31.15 изложить в следующей редакции:

«31.15. Рекомендовать Нанимателю отчислять денежные средства первичной 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 суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств организации при их наличии.»;

11.2. дополнить подпунктом 31.21 следующего содержания:

«31.21. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов за счёт внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.».

12. В пункте 34:

12.1. подпункт 34.10. изложить в следующей редакции:

«34.10. Рекомендовать Нанимателю устанавливать работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 30 процентов оклада по основной работе;

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектив – в размере 50 процентов оклада по основной работе.»;

12.2. в подпункте 34.11 слово «отраслевого» исключить;

12.3. подпункты 34.12, 34.13, 34.14 изложить в следующей редакции:

«34.12. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия Профкома, а председателей комитетов отраслевого профсоюза ‒ только с согласия Райкома профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

34.13. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

34.14. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.»;

12.4. часть первую подпункта 34.15 изложить в следующей редакции:

«34.15. Не заключать контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.».

13. пункт 39.6 изложить в следующей редакции:

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

|  |  |
| --- | --- |
| Директор (заведующий) | Председатель первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |