Учреждение образования

«Марьиногорский государственный ордена «Знак Почёта» аграрно-технический колледж имени В.Е.Лобанка»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2022 – 2025 гг.**

п. Марьино, 2022

**СОДЕРЖАНИЕ**

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3

РАЗДЕЛ II ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА 5

РАЗДЕЛ III ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ 6

РАЗДЕЛ IV РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА 7

РАЗДЕЛ V ОПЛАТА ТРУДА 8

РАЗДЕЛ VI ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ 10

РАЗДЕЛ VII СОЗДАНИЕ ЗДОРОВЫХ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РАБОТАЮЩИХ И ИХ СЕМЕЙ 11

РАЗДЕЛ VIII СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ 13

РАЗДЕЛ IX КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА 14

РАЗДЕЛ X ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА 15

РАЗДЕЛ XI КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА 16

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 17

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 20

**РАЗДЕЛ I.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Настоящий коллективный договор (далее — Договор) заключен между учреждением образования «Марьиногорский государственный ордена «Знак Почёта» аграрно-технический колледж имени В.Е.Лобанка» (далее – Учреждение) в лице директора (далее - Наниматель) иработниками Учреждения (далее - Работники), от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – Профком), представляющий интересы Работников в лице председателя Профкома, при совместном упоминании именуемые «Стороны».
	2. Настоящий Договор заключен в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Кодексом Республики Беларусь об образовании, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. №278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019—2024 годы, отраслевым соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским Профессиональным союзом работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, местными соглашениями.
	3. Договор подписывается:

от имени Работников уполномоченным представителем профсоюзной организации Учреждения – председателем профсоюзного комитета Учреждения;

от имени Нанимателя – директором Учреждения.

* 1. Договор является локальным правовым актом и распространяется на Нанимателя и Работников, от имени которых он заключён.
	2. Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников.
	3. Положения Договора, предусматривающие дополнительные льготы, гарантии и компенсации, по сравнению с законодательством распространяются на работников-членов профсоюза.
	4. Распространение действия положений, не предусмотренных пунктом 1.5. Договора, на работников - не членов профсоюза производится при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме.
	5. Договор заключается на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового Договора.
	6. Для ведения переговоров по заключению Договора, контроля за его выполнением, разрешения коллективных трудовых споров Стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей не позднее, чем за месяц до окончания срока действия Договора. Данная комиссия является примирительной комиссией для разрешения коллективных трудовых споров.
	7. Представители должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия (для представителей Профсоюза – выписка из заседания профсоюзного комитета, для представителей Нанимателя – приказ Нанимателя).
	8. Стороны обязуются при заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнерства:

равноправия сторон;

соблюдения норм законодательства;

полномочности принятия обязательств;

добровольности принятия обязательств;

учета реальных возможностей принятия реальных обязательств;

обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимного информирования об изменении ситуации.

* 1. Целью заключения Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации, установление дополнительных по сравнению с законодательством социальных гарантий, компенсаций и льгот в области организации и оплаты труда, занятости Работников, охраны труда, производственной и экологической безопасности, медицинского обслуживания и санаторно-курортного лечения, социального страхования, защиты материнства и детства.
	2. Нормы и положения Договора обязательны для исполнения Сторонами.
	3. Условия и нормы Договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с законодательством Республики Беларусь, Генеральным, тарифным и местным соглашениями, являются недействительными.
	4. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон в аналогичном порядке, как и при заключении коллективных договоров и являются неотъемлемой частью Договора.
	5. Наниматель обязан предоставить подписанный Договор, а также изменения и дополнения в Договор для регистрации в местный орган исполнительной власти.
	6. Стороны обязуются анализировать производственно-финансовую деятельность Учреждения, совместно обсуждать возникающие проблемы и принимать меры по их разрешению, при необходимости вносить предложения по обеспечению стабильной работы Учреждения в вышестоящие инстанции.
	7. Наниматель и Профком проводят информационно-разъяснительную работу для Работников по правовым вопросам, связанным с трудовыми и социальными отношениями.
	8. При разрешении коллективных трудовых споров, возникающих при заключении или внесении изменений и дополнений в Договор, а также их невыполнении, Трудовой кодекс Республики Беларусь предусматривает применение соответствующих процедур: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж.
	9. Стороны обязуются два раза в год обсуждать выполнение мероприятий Договора на комиссии по заключению коллективного договора, а по итогам года отчитываться о ходе его выполнения.

**РАЗДЕЛ II.**

**ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

* 1. Работники Учреждения должны быть ознакомлены с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, настоящим Договором.
	2. Стороны уполномочены:
		1. участвовать совместно в разработке проектов локальных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические интересы Работников;
		2. добиваться укрепления трудовой дисциплины, эффективности образовательного и производственного процессов;
		3. осуществлять организацию выполнения намеченных мероприятий в Учреждении, направленных на стимулирование высокопроизводительного и качественного труда, экономии материальных и энергетических ресурсов, применяя меры материального и морального поощрения.
	3. Наниматель обязуется:
		1. содействовать развитию и укреплению материально-технической базы Учреждения, создавать условия для труда и отдыха Работников;
		2. направлять прибыль, полученную в результате хозрасчетной деятельности, на воспроизводство, укрепление и развитие материально-технической базы Учреждения, премирование Работников;
		3. информировать ежегодно Работников о производственной программе, финансовом положении и использовании внебюджетных доходов Учреждения, о стратегии развития Учреждения;
		4. осуществлять распределение объема педагогической нагрузки;
		5. знакомить преподавателей и мастеров производственного обучения с предварительной педагогической нагрузкой до ухода в отпуск;
		6. производить утверждение педагогической нагрузки после согласования с председателем Профкома;
		7. устанавливать учебную нагрузку ниже нормы часов педагогической нагрузки за ставку только с письменного согласия Работника;
		8. согласовывать режим работы Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка с Профкомом;
		9. соблюдать минимальные гарантии размера оплаты труда на уровне не ниже Республиканских тарифов оплаты труда.
	4. Профсоюз в соответствии со своими полномочиями обязуется проводить работу по:
		1. повышению эффективности образовательного процесса, выполнению производственных заданий;
		2. соблюдению трудовой и исполнительской дисциплины;
		3. бережному отношению к имуществу Учреждения, экономии материальных и энергетических ресурсов;
		4. выполнению Правил охраны труда и пожарной безопасности;
		5. организации и проведению субботников;
		6. организации культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий и спортивной работы.

**РАЗДЕЛ III.**

**ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

* 1. Стороны обеспечивают проведение государственной политики в области занятости Работников на основе соблюдения законодательства о трудоустройстве, профессиональной подготовке и повышении квалификации.
	2. Наниматель обязан:
		1. обеспечить занятость Работников в соответствии с профессией, квалификацией и трудовым договором (контрактом);
		2. не допускать экономически и социально необоснованного сокращения численности Работников и рабочих мест;
		3. осуществлять заключение контрактов с Работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, с обоснованием производственных, организационных или экономических причин. При этом о переводе на контрактную форму найма Работник должен быть предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта;
		4. при заключении контрактов с работниками, устанавливать дополнительные меры стимулирования труда (предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением среднего заработка, а также установление надбавки в размере не более 50 процентов оклада).

Указанная надбавка устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год, при этом уменьшение ее размера осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 32 Трудового Кодекса Республики Беларусь).

* + 1. содержание проектов контрактов о приёме на работу обсуждать с участием уполномоченного представителя профсоюзов;
		2. производить при необходимости сокращение численности Работников прежде всего за счет ликвидации вакансий, увольнения временных, сезонных Работников, совместителей, сокращения административно-управленческого аппарата, внутрипроизводственных переводов намеченных к увольнению Работников.
	1. Предоставление преимущественного права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников, кроме лиц, указанных в статье 45 Трудового Кодекса Республики Беларусь, осуществляется следующим категориям Работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительной дисциплины:
		1. Работникам, имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);
		2. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
		3. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;
		4. Работникам предпенсионного возраста (за 3 года до общеустановленного пенсионного возраста);
		5. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в Учреждении;
		6. Работникам, избранным в состав Профкома.
	2. Не допускать при сокращении численности штата увольнения одновременно двух Работников из одной семьи.
	3. Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.
	4. По истечении пятилетнего срока действия контракта с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, заключается контракт на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

**РАЗДЕЛ IV.**

**РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

* 1. Рабочее время, время отдыха Работников устанавливается в соответсвии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными правовыми актами, иными актами законодательства, а также положениями настоящего Договора.
	2. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск, в сроки, определенные графиком отпусков.
	3. Продолжительность основного отпуска – не менее 24 календарных дней.
	4. Продолжительность основного отпуска более 24 календарных дней устанавливается для следующих Работников:
		1. директору, заместителям директора по основной деятельности, заведующим отделениями, преподавателям, педагогу-психологу, педагогу социальному, педагогу-организатору, мастерам производственного обучения, руководителю физического воспитания – 56 календарных дней;
		2. заведующим лабораториями, воспитателям, методистам, педагогам дополнительного образования – 30 календарных дней.
	5. Работникам, работающим по контракту, устанавливается дополнительный поощрительный отпуск, как дополнительня мера стимулирования труда – 1 календарный день.
	6. График трудовых отпусков Работников Учреждения составляется на календарный год не позднее 5 января и утверждается Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
	7. По договоренности между Работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две и более части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.
	8. Социальные отпуска без сохранения заработной платы по заявлению Работника предоставляются в следующих случаях:
		1. при вступлении в брак Работника или детей Работника – 3 дня;
		2. при рождении ребенка (отцу ребенка) – 2 дня;
		3. в случае смерти близких родственников Работника (мать, отец, дети, супруги, родные сестры, братья) – 3 дня;
		4. в первый день учебного года Работникам, чьи дети идут в первый класс школы; в день «Последнего звонка» Работникам, чьи дети заканчивают базовую или среднюю школу; в день выдачи дипломов о профессионально-техническом, среднем специальном и высшем образовании – 1 день.
	9. Сокращается на один час продолжительность рабочего времени в рабочую пятницу, предшествующую профессиональному празднику День учителя.

**РАЗДЕЛ V.**

**ОПЛАТА ТРУДА**

* 1. Наниматель обязуется:
		1. для оплаты труда Работников применять базовую ставку, устанавливаемую Советом Министров Республики Беларусь, и 18-разрядную тарифную сетку для исчисления окладов работников бюджетных организаций;
		2. доводить до сведения Работников порядок оплаты труда, материального стимулирования, материальной помощи. Информировать Работников о введении новых форм оплаты труда, минимальных гарантий размера оплаты труда и изменении размера базовой ставки;
		3. ежемесячно выдавать каждому Работнику расчетный листок (не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы) с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате;
		4. при совпадении срока выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями она должна выдаваться накануне их;
		5. производить выплату отпускных не позднее, чем за два дня до начала отпуска;
		6. устанавливать доплаты рабочим, специалистам и служащим за совмещение должностей служащих(профессий рабочих), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией в размере до 100% (включительно) оклада, в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличения объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

Доплаты, указанные выше, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности служащего предусмотрена трудовым договором, должностной инструкцией.

* + 1. установить надбавки и доплаты компенсирующего и стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением об установлении стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат работникам учреждения образования «Марьиногорский государственный ордена «Знак Почета» аграрно-технический колледж имени В.Е.Лобанка», утвержденным директором колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом;
		2. производить премирование Работников в соответствии с Положением о порядке премирования работников учреждения образования «Марьиногорский государственный ордена «Знак Почета» аграрно-технический колледж имени В.Е.Лобанка», утвержденным директором колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом;
		3. выплачивать заработную плату не реже 2-х раз в месяц:

за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца;

за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за отработанным месяцем.

* 1. Профсоюзный комитет обязуется:
		1. осуществлять общественный контроль за правильным применением форм и систем оплаты труда, своевременностью выплаты заработной платы;
		2. осуществлять мониторинг за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам оплаты труда, распределением педагогической нагрузки, премированием, оказанием материальной помощи;
		3. информировать о результатах мониторинга Нанимателя, вносить рекомендации по устранению недостатков;
	2. Споры, возникающие между Работниками и Нанимателем по вопросам оплаты труда, рассматривать комиссией по трудовым спорам.

**РАЗДЕЛ VI.**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

* 1. Ежемесячный размер средств на оказание материальной помощи формируется в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.
	2. Материальная помощь выплачивается по приказу руководителя Учреждения, на основании решения комиссия по премированию, материальному стимулированию труда работников и оказанию материальной помощи.
	3. Материальная помощь Работникам оказывается в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования «Марьиногорский государственный ордена «Знак Почета» аграрно-технический колледж имени В.Е.Лобанка», утвержденным директором колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом.
	4. Заслушивать информацию о расходовании фонда материальной помощи профсоюзным собранием не менее 1 раз в год.
	5. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада (или другой размер в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь, иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь).
	6. Единовременная выплата на оздоровление оказывается в соответствии с Положением о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Марьиногорский государственный ордена «Знак Почета» аграрно-технический колледж имени В.Е.Лобанка», утвержденным директором колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом.

**РАЗДЕЛ VII.**

**СОЗДАНИЕ ЗДОРОВЫХ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РАБОТАЮЩИХ И ИХ СЕМЕЙ.**

* 1. При заключении Договора Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работающих по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда работающих несет Наниматель.
	2. Наниматель обязуется:
		1. выделить необходимые средства на мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию работающих;
		2. обеспечить выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда, включающего перечень комплексных мероприятий по достижению нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению существующего уровня охраны труда (приложение № 1 к Договору);
		3. при отказе работающего от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих; не предоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза работающему, до устранения нарушений и до создания нового рабочего места, предоставлять другую работу, соответствующую его квалификации, либо, с его согласия, работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости Наниматель за счет собственных средств обязан обеспечить обучение работающего новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка;
		4. обеспечить работающих средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки согласно приложению № 2 к Договору;
		5. осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работающих спецодежды, спец­обуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, ТУ и другой нормативно-технической документа­ции с оформлением при необходимости актов и претензий поставщикам, изготовителям;
		6. работающим, получившим трудовое увечье на производстве или профессиональное заболевание, при расторжении трудового договора по инициативе Нанимателя по любым основаниям, кроме как за виновные действия, выплачивать выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка;
		7. предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 3 часов в неделю по согласованному с Профкомом графику для осуществления ими общественного мониторинга состояния условий и охраны труда работающих, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на эти периоды среднего заработка.
	3. Наниматель и Профком обязуются:
		1. осуществлять постоянный административно-общественный мониторинг за состоянием условий и охраны труда;
		2. оказывать различные виды социальной помощи семьям погибших на производстве, инвалидам труда (надбавки к пенсии, единовременная помощь, выделение бесплатных путевок на санаторно-курортное лечение и т.п.).
	4. Профком обязуется:
		1. осуществлять постоянный общественный мониторинг за состоянием охраны труда на производстве, за выполнением трудового законодательства;
		2. провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утвердить составы общественных комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести их обучение;
		3. периодически (1 раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации;
		4. совместно с государственными органами и инспекциями по надзору и контролю за соблюдением законодательства об охране труда участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели или травмам работающих, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших.

**РАЗДЕЛ VIII.**

**СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

* 1. Наниматель обязуется:
		1. обеспечить гласность работы комиссии по оздоровлению Учреждения при распределении путевок;
		2. содействовать развитию личных подсобных хозяйств Работников и пенсионеров, закончившим трудовую деятельность по достижению пенсионного возраста в Учреждении для чего:

выделять сельскохозяйственную технику для обработки приусадебных участков и уборки урожая с оплатой;

производить выписку автотранспорта, для личных нужд, в течение года с оплатой за топливо на расстояние до 80 км.

**РАЗДЕЛ IX.**

**КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА.**

* 1. Стороны признают, что для высокой эффективности производства, социального благополучия коллектива необходимо создание условий для удовлетворения духовных потребностей Работников и членов их семей, обеспечения реальных возможностей для приобщения их к культуре и искусству, физкультуре и спорту.
	2. В этих целях Наниматель обязуется:
		1. выделять для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий денежные средства в размере до 3% от начисленного фонда оплаты труда Работников внебюджетной деятельности;
		2. предоставлять в бесплатное пользование помещения Учреждения для оздоровления Работников, занятий коллективов художественной самодеятельности, любительских объединений и клубов по интересам, спортивных секций и кружков;
		3. по ходатайству Профкома выделять транспорт за счет средств Нанимателя для организации выездов в зоны отдыха, физкультурно- оздоровительные и культурные мероприятия и т. д. с оплатой за топливо;
		4. организовывать совместно с Профкомом празднование – Дня защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, Международного женского дня, Дня работников АПК и перерабатывающей промышленности Республики Беларусь, Дня учителя, юбилейных дат Учреждения с приглашением на эти праздничные мероприятия ветеранов труда, пенсионеров Учреждения.

**РАЗДЕЛ X.**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА**

* 1. Наниматель обязуется:

10.1.1. включать представителя Профкома в состав Совета колледжа, аттестационную комиссию и других коллегиальных органов, действующий в Учреждении;

10.1.2. согласовывать с Профкомом Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, Положение о материальном стимулировании труда Работников, графики отпусков, расписание занятий, Положения и Инструкции по охране труда и иные локальные правовые акты;

10.1.3. не допускать вмешательства во внутренние дела Профсоюза, рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, допустивших нарушение законодательства о труде, в том числе об охране труда;

10.1.4. представлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов Работников;

10.1.5. предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, оргтехнику и средства связи, а также создавать иные условия для деятельности профсоюзов в соответствии с законодательством;

10.1.6. обеспечить в соответствии с нормами Устава Профсоюза, организационной структурой которого является Профком, ежемесячное централизованное удержание членских взносов из заработной платы работников-членов профсоюза по их письменным заявлениям и перечислении на счета профсоюзных органов (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. №1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов») одновременно с выплатой заработной платы.

* 1. Работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:
		1. сохранение среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на период краткосрочной учебы и для участия в работе профсоюзных органов (президиумов, конференций, пленумов, съездов);
		2. срок контракта не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются.

**РАЗДЕЛ ХI**

**КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА**

* 1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией уполномоченных представителей по разработке и контролю за выполнением Договора.
	2. Итоги выполнения Договора рассматриваются по полугодьям:

за I полугодие – на совместном заседании Нанимателя и Профкома;

за II полугодие – на собрании сотрудников Учреждения.

* 1. Информировать Работников Учреждения об исполнении Договора два раза в год на профсоюзном собрании (конференции).
	2. Стороны несут ответственность за неисполнение (нарушение) условий настоящего Договора.
	3. Наниматель:
		1. берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в настоящем Договоре;
		2. обязуется в течении 10 рабочих дней рассматривать рекомендации Профкома об имеющихся недостатках в выполнении настоящего Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора, либо уклоняющимся от участия в переговорах.
	4. Работники за невыполнение обязательств Договора несут ответственность в виде:
		1. лишения компенсирующих и стимулирующих выплат;
		2. привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством.