ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №10 Г.МОЗЫРЯ»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между**

**нанимателем и работниками**

**государственного учреждения образования**

**«Средняя школа №10 г. Мозыря»**

**на 2019-2022 годы**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приняти подписан  28 августа 2019 года на профсоюзном собрании № 1 |

Мозырь

2019

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Раздел I «Общие положения»

2. Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»

3. Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»

4. Раздел IV «Гарантии занятости»

5. Раздел V «Охрана труда»

6. Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»

7. Раздел VII«Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива»

8. Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»

9. Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»

10. Приложение №1 Положение о премировании

11. Приложение №2 Положение об установлении надбавок

12. Приложение №3 Положение о порядке оказании материальной помощи работникам

13. Приложение №4 Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам из 5% фонда

14. Приложение №5 План мероприятий по охране труда Государственного учреждения образования «Средняя школа № 10 г. Мозыря»

15. Приложение №6 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам

16. Приложение №7 Перечень профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам

17. Приложение №8 Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей

18. Приложение №9 Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением,на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г. в месяц согласно постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 №208 "О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами"

19. Приложение №10 Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечкамидля оказания первой помощи при несчастных случаях.

20. Приложение №11 Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного учреждения образования

«Средняя школа № 10 г. Мозыря»на 2019-2022 годы

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа №10 г. Мозыря» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Средняя школа №10 г. Мозыря» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Леонович Натальи Михайловны и государственное учреждение образования «Средняя школа №10г. Мозыря» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Крюковской Елены Ивановны(далее – Стороны).

2. Договор заключается всоответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от15июля 1995 г. №278«О развитии социального партнерства вРеспублике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2019 – 2021годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, Соглашением между отделом образованияМозырского района и Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2019 – 2022 годы.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты

труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

5. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению Договора.

6. Договор вступает в силу с момента подписания 28.08.2019г.протокол №1и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения Договора.

8. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников организации, от имени которых он заключен, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

9. Распространение действия Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), производится согласно следующей процедуре:

первый этап: выражение письменного согласия работника на распространение на него действия Договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из Сторон;

второй этап: рассмотрение заявлений Сторонами и последующее вынесение ими решений (совместного решения) о распространении действия Договора на таких работников (за исключением распространения на работников, не являющихся членами профсоюза, норм Договора, устанавливающих обязательства профсоюза по отношению к своим членам).

10. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего Договора решаются Сторонами.

11. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения образования.

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

13. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

При ликвидации Сторон Договор сохраняет свое действие в течение всего времени ликвидации.

За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, нарушение законодательства о труде, Стороны несут ответственность в соответствии сзаконодательством.

14. Договор подписывается в 5-ти экз. и хранится в регистрирующем органе – 1 экз., у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., в районной организации профсоюза – 1 экз., 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения образования для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течениемесяца после подписания его Сторонами в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

16. Комиссия по ведению коллективных переговоров для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением состоит:

- Крюковская Елена Ивановна – директор государственного учреждения образования «Средняя школа №10 г. Мозыря»;

- Леонович Наталья Михайловна – председатель Профкомагосударственного учреждения образования «Средняя школа №10 г. Мозыря»;

- Вознюк Евгения Васильевна – заместитель директора по учебной работе государственного учреждения образования «Средняя школа №10 г. Мозыря»;

- Воробьёва Людмила Васильевна – заведующая хозяйственной части государственного учреждения образования «Средняя школа №10 г. Мозыря»;

- Березкина Татьяна Михайловна – заместитель директора по учебной работе государственного учреждения образования «Средняя школа №10 г. Мозыря»;

- Винокур Людмила Николаевна – учитель историигосударственного учреждения образования «Средняя школа №10 г. Мозыря».

17. Стороны определились регулярно освещать на стендепромежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

**РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»**

18. **Наниматель обязуется:**

18.1. Доводить до сведения работников нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение 2 дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

18.2. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

**19. Профком обязуется:**

19.1. Принимать участие в разработке проектов документов, касающихся условий, организации, нормирования и оплаты труда.

19.2. Оперативно доводить до сведения работников учреждения образования документы, разъяснения, инструктивные письма.

19.3. По мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда идоводить их в письменном виде до работников учреждения образования.

**20. Стороны пришли к соглашению:**

20.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальноестимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

При согласовании с Профкомом необходимо указать номер протокола (постановления), дату заседания профсоюзного комитета и заверить подписью председателя Профкома.

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределениясредств материального стимулирования труда и средств на оказаниематериальной помощи в организации создается комиссия по распределению мер стимулирования труда.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями, преподавателями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, соответствующих положения,являющихся приложениями к данному Договору.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказаНанимателя, согласованного с Профкомом.

20.3. Установить ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь**.**

20.4. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим отделом (управлением) образования, спорта и туризма из средств организации по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

Премировать руководителя учреждения образования за педагогическую деятельность в соответствии с Положением о премировании учреждения образования.

20.5. Направление внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности на стимулирование качественного труда, оказание материальной помощи работникам учреждения образования, осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом.

20.6. Экономия по фонду оплаты труда определяются ежемесячно. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения Нанимателя и Профкома организаций образования информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера отдела образования, спорта и туризма или руководителя

планово-экономического отдела централизованной бухгалтерии.

Экономия по фонду оплаты труда направляется только напремирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании организации.

20.7. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится Нанимателем по согласованию с Профкомом.

Наниматель осуществляет учет, контроль и несет ответственность за выполнение ее каждым педагогическим работником в полном объеме.

Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период.

Нагрузка менее чем на ставку устанавливается с письменного согласия работника, кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

При составлении расписания учебных занятий Наниматель обеспечивает оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2 и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с Профкомом.

20.8. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и изменения к ним, расписания учебных занятий, другиелокальные нормативные правовые акты согласовываются с Профкомом.

20.9. При наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, сельхозработы, болезнь обучаемых на дому, выезд класса (группы) на оздоровление, закрытие детских дошкольных учреждений на ремонт или на летний периоди другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада) в порядке, определяемом коллективным договором.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

20.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца и 14числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Зарплата, выплаченная с задержками, более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

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

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время трудового отпуска онимеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды ивзысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии сЗаконом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учётом инфляции».

20.12. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы.

20.13. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда гарантии работникам из числа выпускников, получивших высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года20 % работы:

20.13.1. установление надбавки в размере 15% ставки (оклада) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.13.2. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

20.13.3. предоставление возможности посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях образования в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещения.

20.14. Установить в организации шестидневную рабочую неделюс выходным днем воскресенье.

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

20.16. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленныхДоговором, уполномоченные должностныелица Нанимателя несут ответственность в соответствии сзаконодательством.

Персональная ответственность руководителя учреждения образования за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

20.17. В целях обеспечения в учреждениях образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования, воспитателей (далее – воспитатели) в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

На период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа Нанимателя.

20.18. Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами(с учетом необходимости проведения) воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами Нанимателя.

20.19. Руководитель (заместитель) имеют право на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии сусловиями, на которых они приняты на работу.

20.20. После отпуска по беременности и родам,отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан предоставить работнику прежнюю педагогическую нагрузку в объеме часов не менее, чем до его ухода в указанные социальные отпуска.

20.21. Часы организационно-воспитательной работы в виде классного руководства поручаются работникам, имеющим статус “молодого специалиста” только с их согласия.

20.22. Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

20.23. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение № 7к Договору).

**РАЗДЕЛ III «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»**

**21. Наниматель обязуется:**

21.1. Утверждать локальные нормативные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, распределении средств экономии, о выделении материальной помощи) и другие) по согласованию с Профкомом.

21.2. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

21.4. Направлять Профкому проекты локальных нормативных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

21.5. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок другими локальными нормативными правовыми актами.

21.6. Включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

**22. Профком обязуется:**

22.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законом порядке.

22.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве.

Принимать участие в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

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

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

22.4. Обеспечивать доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома.

22.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома после их представления Нанимателем.

**23. Стороны пришли к соглашению:**

23.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учрежденияобразования, принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

23.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организаций системы образования, представителей другой Стороны.

23.3. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе аттестации педагогических работников с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

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

23.4. Изменение существенных условий труда (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объёма педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь) 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.

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

23.5. Комиссия по трудовым спорам (ст. 235 Трудового кодекса) ежегодно образуется из равного числа представителей профсоюза и Нанимателя сроком на один год.

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

23.7. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, по направлению Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Трудового Кодекса Республики Беларусь об образовании) гарантии, предусмотренные статьями 215 и 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, в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса Республики Беларусь.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных Договоре и (или) трудовом договоре (контракте), предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

23.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а такжев других случаях:

* лицам моложе восемнадцати лет;
* женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
* 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 (отчуждения), 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 учреждениях высшего и последипломного 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;
* учителям – в летнее время;
* женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
* работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен);
* работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;
* женщинам, одиноким матерям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет.

Трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется до истечения шести месяцев молодым специалистам, получающим высшее, послевузовское образование в заочной форме.

23.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения 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.

23.10. Наниматель не вправе принудить работника без его согласия куходу в отпуск без сохранения заработной платы.

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

23.12. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяцбез сохранения заработной платы.

23.13. При формировании делегаций, выезжающих на международныеконференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.

23.14. По письменной просьбе учителя, педагогического работника учреждения, реализующего программы общего среднего образования, по истеченииотпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в периодлетних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью указанной в коллективных договорах, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

23.15. Наниматель может с согласия работника при наличии производственной необходимости отозвать работника из трудового отпуска**.**

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо заменяется денежной компенсацией.

23.16. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов) с включением данного периода в рабочий год:

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

2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;

4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

6) необходимостью ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья и сёстры, супруг);

7) первый учебный день детей и внуков-первоклассников -1 день;

8) юбилейных дат (30,40,50,60) – 1 день.

23.17. По письменной просьбе работника учреждения Нанимателемпредоставляетему дополнительныйотпуск по семейно-бытовым причинамс сохранением заработнойплаты (за счёт внебюджетных средств, от приносящей доходы деятельности организации) продолжительностью:

23.17.1. похороны близкого родственника:

- на территории РБ – 3 рабочих дня;

- за пределами РБ – 5 рабочих дней.

23.17.2. бракосочетание работника – 3 рабочих дня;

23.17.3. при рождении ребёнка – 1 рабочий день отцу ребёнка при выписке из роддома;

23.17.4. при прохождении медицинского обследования в областном или республиканском центре-1 рабочий день;

23.17.5. проводы детей в армию – 1 рабочий день.

23.18. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) 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.

По согласованию с Нанимателем часть трудового отпуска может быть предоставлена педагогическому работнику в период каникул в учреждении образования.

23.19. При наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с последующим увольнением – удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

23.20. Лишение работника (снижение работнику) премии, надбавки, изменение размера повышения тарифной ставки в соответствии с пп. 2.5. пункта 2 Декрета №29 может быть осуществлено только после предварительного согласования с Профкомом.

**РАЗДЕЛ IV«ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

**24. Наниматель обязуется:**

24.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, а в случае высвобождения педагогических работников, принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Поощрять работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в учреждении образования.

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

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

**25. Профком обязуется:**

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

25.2. Не снимать с профсоюзного учета работников,высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

25.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу до 3базовых величин из средств профсоюзного бюджета.

**26. Стороны пришли к соглашению:**

26.1. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47Трудового кодекса Республики Беларусь, 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 соответствующегокомитета отраслевого профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь – спредварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям,предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета №29, – после предварительного, не позднее, чемза две недели, письменного уведомления комитета отраслевого профсоюза.

26.2. 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 и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления следующим категориям работников:

26.2.1. разведеннымженщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

26.2.2. являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

26.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы ворганизации (более 15 лет);

26.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

26.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

26.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

26.2.7. предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

26.2.8. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям,

26.2.9. работникам, имеющим более высокую квалификационную категорию.

26.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждения образования, нарежим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

26.4. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлятьпо его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

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

26.5. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться вучреждение образования при появлении вакансий.

26.6. 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 и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта.

Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

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 договорам.

26.7. Не заключать контракты с беременными женщинами, 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 заключение таких контрактов.

26.8. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

26.9. В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет Наниматель обязан ссогласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

26.10. Заключение новых контрактов, их продление впределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

26.11. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленногопенсионного возраста) с их согласия до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта.

26.12. Заключение контрактов с работниками - членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профкома.

26.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж (не менее 10 лет) работы в отрасли, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) ипредоставления дополнительного поощрительного отпуска.

26.14. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта,имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, собязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

26.15. Продлевать контракты с работниками добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

26.16. С молодыми специалистами, а также выпускниками, получившими образование за счет собственных средств, 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.

Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) не более чем на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней.

26.17. Контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящим в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

26.18. Сторонам, заключившим контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

26.19. Продление контракта в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

26.20. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения 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 в размере не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств.

26.21. Наниматель заключает (продлевает) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

26.22. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учрежденииобразования.

26.23. Наниматель переводит работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

26.24. Наниматель заключает с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета №29.

26.25. Установить, что Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор (по ст. 37 Трудового кодекса) при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

26.25.1. состояние здоровья;

26.25.2. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;

26.25.3. избрание на выборную должность;

26.25.4. переезд в другую местность;

26.25.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

26.25.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

26.25.7. изменение семейного положения;

26.25.8. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

26.25.9. если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда;

26.25.10. пенсионный возраст;

26.25.11. 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);

26.25.12. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключение работников, имеющих статус молодого специалиста);

26.25.13. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;

26.25.14. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства.

26.26. Наниматель устанавливает работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе.

26.27. Не допускать привлечение работников учреждения образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

26.28. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению Нанимателя и работника 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](file:///C:\Documents%20and%20Settings\Admin\Application%20Data\Microsoft\21\NCPI#L) Трудового кодекса Республики Беларусь).

26.29. Работникам, осуществляющим сопровождение детей на оздоровление до 3дополнительных дней отдыха ссохранением средней заработной платыв каникулярный период.

27. 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.

**РАЗДЕЛ V«ОХРАНА ТРУДА»**

**28. Наниматель обязуется:**

28.1. Обеспечить право и гарантии работающих на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям безопасности.

28.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 5).

28.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

28.4. Оборудовать кабинет или уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

28.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № \_7\_).

28.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

28.7. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

28.8. Вводить в штатное расписание должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства или возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

28.9. Организовать к началу учебного года подготовку материально-технической базы учреждения образования всоответствие с требованиями санитарных норм и требований безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

28.10. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период.

28.11. Семье работника, погибшего на производстве по вине Нанимателя, помимо возмещения ущерба, установленного законодательством, оказывать из средств Нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработковработника(исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю);

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, – единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производствеилипрофессионального заболевания.

28.12. 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, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

28.14. Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

**29. Профком обязуется:**

29.1. Осуществлять общественный контроль соблюдения законодательства Республики Беларусь об охранетруда.

29.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утверждать составы общественных комиссий по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

29.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования.

29.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

29.5. Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал.

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

29.7. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов отраслевого профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших.

29.8. Осуществлять постоянный контроль своевременной выплаты возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

29.10. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов энергоресурсов.

29.11. Участвовать в проведении рейдов-проверок за соблюдением требований Директивы № 3.

29.12. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. №420.

**30. Стороны пришли к соглашению:**

30.1. Осуществлять периодический контроль (многоступенчатый) за соблюдением законодательства об охранетруда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда.

30.2. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

30.3. Постоянно осуществлять контроль:

**-**обеспечения работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение №6 к Договору);

-обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение №9 к Договору);

-обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблоков, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение №10 к Договору).

30.4. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы №3.

30.5. Оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

30.6. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

30.7. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 5 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации 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.

30.8. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам квартала в размере не менее 2 базовой величины.

**РАЗДЕЛ VI«СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**31. Наниматель обязуется** содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

**32. Профком обязуется:**

32.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организации.

32.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов отраслевого профсоюза и их детей.

32.3. Оказывать помощь работникам учреждения образования в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

32.4. Установить постоянный общественный контроль работы столовой. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

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

32.6. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

32.7. Организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

32.8. Организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий).

32.9. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия (вечера отдыха, экскурсии, посещение театров, музеев, выставок,чествование юбиляров и т.д.).

32.10. Частично возмещать расходы на занятиях в платных кружках, спортивных секциях, музыкальных школах для детей многодетных и малообеспеченных семей.

32.11. Осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, путевок в санатории и дома отдыха, приобретенные работниками,которые последние несколько лет (указать) не пользовались лечением и оздоровлением.

32.12. Вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав профсоюзных органов, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

**33. Стороны обязуются:**

33.1. Поддерживать инициативу ЦК Белорусского профсоюза работников образования и науки и Министерства образования Республики Беларусь по поэтапному увеличению доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6%.

**34. Стороны пришли к соглашению:**

34.1. Представители Профкома включаются в составы создаваемых в учреждении образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

34.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ираспределение 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 посогласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

34.3. Совместно ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

34.4. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

34.5. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительныхсредств на содержание учреждения образования, выплаты социального характера работникам (компенсация стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, дополнительные меры материального стимулирования труда, установленные Декретом №29, выплаты молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу,добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств от приносящей доходы деятельности организации и др.).

34.6. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников организаций системы образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

34.7. Наниматель принимает все возможные меры по созданию бытовых условий, условий для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых меропритиях, их санаторно-курортного лечения.

34.8. Закреплять ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза за учреждением образования. В том числе и тех ветеранов, которыеработали в учреждениях образования и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, через установление над ними шефской помощи путём развития волонтёрского движения студенческими организациями профсоюза.

34.9. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования и организационных структурах отраслевого профсоюза.

34.10. Вести учет ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

34.11. Оказывать социальную поддержку ранее работавшим в учреждении образованияветеранам отрасли и отраслевого профсоюза.

34.12. Наниматель перечисляет денежные средства Профкому 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.

**РАЗДЕЛ VII«ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»**

**35. Наниматель обязуется:**

35.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав отраслевого профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав изаконных интересов работников учреждения образования.

35.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

35.3. Обеспечивать материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставлением и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

**36. Профком обязуется:**

36.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Соглашения.

36.2. Осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты обучающимся за высокие достижения в учебе иактивное участие в жизни профсоюзной организации.

36.3. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

**37. Стороны пришли к соглашению:**

37.1. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон, с сохранением среднего заработка, в необходимыхслучаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

37.2. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий ввыборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

37.3. Сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени профсоюзной организации.

37.4. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль соблюдения законодательства о труде, охране труда.

37.5. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, Главного управления образования, наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Областного комитета.

37.6. Установить за счет Нанимателя ежемесячную надбавку неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере 5 – 40% тарифной ставки (оклада) по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

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

37.7. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзныхвзносов по личным заявлениям работников – членов отраслевого профсоюзавсоответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. №1282 “Об удержаниях из заработной платы работниковденежных сумм для производства безналичных расчетов”, Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), в том числевыплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

37.8. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 45.8.

37.9. Руководствоваться Законом Республики Беларусь ”О профессиональных союзах“, Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 №150 “О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом” и создавать другие условия для осуществления деятельности Профкома.

37.10. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 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 комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и неосвобожденных от основной работы, допускаются с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2Декрета №29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указаннымикатегориями работников допускается после предварительного, не позднее, чемза две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

37.11. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 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, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и неосвобожденных от работы, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, списьменного 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 № 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.

37.12. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности 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 допускаются с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы образования.

Расторжение контракта в связи систечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительнымоснованиям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета №29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета №5 суказанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

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

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и неосвобожденных 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.

37.14. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избиравшихся всостав профсоюзных органов, в период их полномочий и в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации системы образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь.

37.15. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий

**РАЗДЕЛIX «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»**

**38. Стороны пришли к соглашению:**

38.1. При изменении формы собственности и преобразования впроцессеприватизации организаций системы образования проводятся предварительныепереговоры с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза с цельюдостижения согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

38.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

**39. Профком обязуется:**

39.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов отраслевого профсоюза.

39.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективу работников при изменении форм собственности.

39.3. Осуществлять общественный контрольпроведения приватизации, не допускать принятия необоснованных решений ипринудительной приватизации.

**РАЗДЕЛ X«ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»**

40. Каждая из сторон, подписавших Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

**41. Наниматель обязуется**рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении Договора.

**42. Стороны пришли к соглашению:**

42.1. Каждая Сторона несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

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

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

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

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

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

42.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

42.7. При осуществлении контроля Стороны предоставляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

42.8. Проводить проверку выполнения Договора не реже двух раз в год (в мае и декабре) с составлением акта. Итоги проверки рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, с последующими отчетами Нанимателя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Приложение №1

к Коллективному договору

между нанимателем и работниками

государственного учреждения

образования «Средняя школа №10

г. Мозыря»на 2019 – 2022 годы

УТВЕРЖДАЮ

## ДиректорГосударственного

Учреждения образования

## «Средняя школа №10 г. Мозыря»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е. И. Крюковская

28.08.2019г

Положение

о премировании работников

Государственного учреждения образования

«Средняя школа №10 г. Мозыря»

1.Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 года №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями», Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002 года №13 «Об утверждении перечня дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия».

1.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования членов трудового коллектива, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников учреждения.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

* бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников учреждения);
* экономия средств, предусмотренных на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников);
* средства от внебюджетной деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
* благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников данного учреждения.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда в процентах от тарифных ставок (должностных окладов), рассчитанных с учетом установленных повышений (за стаж работы, за работу в учреждениях расположенных в сельской местности, за особые условия работы в специальных учреждениях, за работу в интегрированном классе) и дополнительных выплат стимулирующегои компенсирующего характера согласно перечня, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002г. №13 (прилагается) и предельными размерами не ограничивается.

2.2. Премия работника состоит избазового размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям.

2.3. Премирование работников производится ежемесячно, за фактически отработанное времяза выполнение своих функциональных и должностных обязанностейсогласно нагрузки (объема выполняемых работ) всем работникам в размере 15% от суммы начисленной заработной платы. Остаток в размере 5% распределяется комиссией по распределению средств материального стимулирования труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.4. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители.

2.5. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения.

2.6. Базовая премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса).

2.7. Базовая премия не начисляется за периоды:

* временной нетрудоспособности;
* трудовых отпусков;
* социальных отпусков;
* повышения квалификации;
* за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.8. Начисление премии по показателям эффективности работы в целях выполнения конкретно поставленных задач, достижений производится независимо от отработанного времени.

2.9. Работникам, вновь принятым па работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

2.10. Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

2.11. Неиспользованные суммы премиальных, составляющие разницу между плановой и начисленной базовой премией, а также средства, сэкономленные по фонду заработной платы, направляются на выплаты премий работникам, достигших наивысших результатов в работе. Суммы сообщаются руководителю учреждений централизованной бухгалтерией (бухгалтерией). Предложения о дополнительном, персональном премировании рассматриваются администрацией по согласованию с профкомом, по итогам рассмотрения издается приказ.

2.12. Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения согласованного с профсоюзным комитетом в конкретных величинах(в абсолютных величинах,.в процентном выражении, в базовых величинах).

3. Условия и размеры дополнительного премирования по показателям

Показатели премирования для всех категорий работников указываются в базовых величинах.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатели, условия премирования | Размеры премирования |
| 3.1. | Педагогическим работникам школы за проведение открытых уроков и мероприятий в рамках:   * района * области * республики | 1- 3 б. в.  1-4 б. в.  1- 5 б. в. |
| 3.2. | Единовременная денежная премия за достигнутые успехи и результаты в работе в случае награждений:  3.2.1. Почетной грамотой отдела образования Мозырского райисполкома ;  3.2.2. Благодарностью отдела образования Мозырского райисполкома;  3.2.3. Почетной грамотой Мозырского райисполкома, Мозырского Совета депутатов;  3.2.4. Почетной грамотой Гомельского областного исполнительного комитета, Гомельского областного Совета депутатов;  3.2.5. Благодарностью Гомельского областного исполнительного комитета, Гомельского областного Совета депутатов;  3.2.6. Благодарностью Мозырского райисполкома, Мозырского Совета депутатов;  3.2.7. Почетной грамотой главного управления образования Гомельского облисполкома;  3.2.8. Грамотой Министерства образования Республики Беларусь;  3.2.9. Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь;  3.2.10. Нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнiк адукацыi» | 2 б.в.  1 б. в.  3 б. в.  5 б. в.  3 б. в.  2 б. в.  3 б. в.  4 б. в.  5 б. в.  7 б. в. |
| 3.3. | Достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей | 1-3 б. в. |
| 3.4. | Участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников) | 1-3 б. в. |
| 3.5. | Участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время | 1-3 б. в. |
| 3.6. | Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия) | 1-3 б. в. |
| 3.7. | Обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки | 1-3 б. в. |
| 3.13.8. | Активность, качество работы, инициативу, выполнение поручений при подготовке и проведении общешкольных, районных мероприятий и соревнований, за качественную организацию воспитательной и спортивно-массовой работы в 6-ойшкольный день недели, за работу с учащимися в выходныеи праздничные дни | 1- 3 б. в. |
| 3.9. | Выполнение плановых показателей (сбор макулатуры, металлолома) 1 раз в квартал | 1- 2 б. в. |
| 3.10. | Сложность и напряжённость в труде заместителям директора по учебной, воспитательнойработе,заведующему хозяйством, председателю профсоюзного комитета | 5- 50 % оклада |
| 3.11. | Обеспечение рационального использования финансовых средств, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки | 1- 4 б. в. |
| 3.12. | Проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения, за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытомна педагогических советах, конференциях, совещаниях при директоре и заместителях директора | 1- 3 б. в |
| 3.13. | Работа по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке,сохранности имущества и оборудования, учебников, проведение ремонтных работ, систематизацию дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий | 1- 5 б. в. |
| 3.14. | Результативность работы кружков, факультативов | 1- 2б.в. |
| 3.15. | Эффективную работу по инновационной деятельности | 1-2 б.в. |
| 3.16. | Обобщение передовогопедагогического опыта | 1- 4 б. в. |
| 3.17. | Распространение опыта работы учреждения образования в СМИ:  - районных  - областных  - республиканских | 2 б.в.  3 б.в.  4 б. в. |
| 3.18. | Повышение квалификационного уровня педагогических работников (1раз после квалификационного экзамена):  - присвоение первой квалификационной категории  - присвоение высшей квалификационной категории  - присвоение квалификационной категории учитель-методист | 2 б.в.  4 б. в.  6 б. в. |
| 3.19. | Выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома) | 1-3 б. в. |
| 3.20. | Разработка и внедрение современных технологий обучения | 1-3 б.в. |
| 3.21. | Для заместителейдиректора учреждения:  3.22.1. создание благоприятных условий для творческого труда работников и обучающихся;  3.22.2. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;  3.22.3. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;  3.22.4. обеспечение своевременной и качественной подготовки кновому учебному году | 1-2 б. в.  1-2 б. в.  1-2 б. в.  1-2 б. в. |
| 3.22. | Премирование для технического персонала:  3.22.1. по итогам смотров служебных помещений, за образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования;  3.22.2. за проведение профилактических мероприятий (карантин, ремонт);  3.22.3. за подготовку школы к новому учебному году;  3.22.4. за работу в школьном лагере;  3.22.5.за работу на территории двора в весенне - летний и осенне - зимний период;  3.22.6. за экономию материальных и энергетических ресурсов;  3.23.7. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | 1- 2 б.в.  1- 2 б. в.  1- 5 б. в.  1 б. в.  1-3 б.в.  1- 3 б. в.  1-4 б. в. |

4. Показатели снижения базовой премии.

Показатели снижения базовой премии для всех категорий работников указываются процентах (%).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатели сниженияпремии | Размеры депремирования |
| 4.1. | Недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами проверок внутришкольного, ведомственного и других видов контроля | 25 % |
| 4.2. | Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность организации | 30-50% |
| 4.3. | Нарушение правил охраны труда и техники безопасности | 30-50 % |
| 4.4. | Неисполнение в срок обязательств по коллективному договору | 30- 50 % |
| 4.5. | Случаи травматизма, произошедшие в учебное время | 30- 50 % |
| 4.6. | Наличие нарушений ведения делопроизводства при оформлении документации,неаккуратное ведение документации | 10- 30 % |
| 4.7. | Нарушение трудовой дисциплины | 20- 50 % |
| 4.8. | Несвоевременное прохождение медицинской комиссии | 25 % |
| 4.9. | Невыполнение приказов, постановлений, письменных распоряжений,решений совещаний при директоре, заместителях директора | 20-50 % |
| 4.10 | Нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами, подтверждённое результатами служебного расследования или судебного разбирательства | 20-40% |
| 4.11 | Нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности | 20-50 % |

5. Показатели лишения базовой премии на 100%

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатели лишенияпремии | Срок |
| 1 | Грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее тяжёлые увечья или смерть работников или учащихся; санитарных норм и правил | на 3 месяца |
| 2 | Халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб | на 2 месяца |
| 3 | Невыполнение Директив Президента Республики Беларусь № 1,2,3 | на 1 месяц |
| 4 | Невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля | на 1 месяц |
| 5 | Грубого нарушения Правил внутреннего трудового распорядка | на 1 месяц |

6. Лишение работника базовой премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

Суммы невыплаченных премий при этом остаются в распоряжении той категории работников, представитель которой был лишен премии.

7. Снижение или лишение базового размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного

собрания 28.08.2019 №1

Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н. М.Леонович

Приложение №2

к Коллективному договору

между нанимателем и работниками

государственного учреждения

образования «Средняя школа №10

г. Мозыря»на 2019 – 2022 годы

УТВЕРЖДАЮ

## Директор Государственного

Учреждения образования

## «Средняя школа №10 г. Мозыря»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е. И. Крюковская

28.08.2019г

Положение

о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам

(ставкам заработной платы) работникам

Государственного учреждения образования

«Средняя школа №10 г. Мозыря»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями».

1.2. Средства, выделяемые из бюджета на установление надбавок, определены в размере 10% планового фонда заработной платы работников учреждения.

1.3. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год, полугодие, квартал, на срок проведения работ в процентном отношении к окладам (ставкам). Надбавки отдельным работникам могут устанавливаться разовые ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ.

1.4. Надбавки устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размере до 50% оклада (ставки) за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ на основании данного Положения и на период их выполнения.

1.5. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

1.6. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы ипо приказу руководителя, который согласовывается с профкомом.

1.7. Надбавки руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам (ставкам) работников

2.1. Надбавки за творческие достижения в работе устанавливаются  
руководителям учреждения, их заместителям, руководителям структурных подразделений, специалистам из числа педагогических, инженерно-технических, библиотечных и других работников, а также служащим, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие творческие  
достижения в работе (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы) (размеры указываются в процентном выражении5%- сумма).

2.3. Надбавки за производственные достижения в работе устанавливаются работникам, участвующим в учебно-воспитательном процессе, занятым его обслуживанием, а также хозяйственной и организационной деятельностью.

2.4. Показатели установления надбавок за производственные достижения в работе (достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности):

2.5. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ  
устанавливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда.

Указанная надбавка может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

2.6. Надбавка за сложность и напряженность труда определяется работнику, которому поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечет за собой увеличение интенсивности труда.

3. Порядок и условия установления постоянных надбавок.

Надбавки устанавливаются за следующие показатели в работе:

за достижения, требующие решения принципиально новых задач, применение нетрадиционных новаторских подходов, разработку и внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания), активное участие в методической работе, активную работу по перспективному развитию учреждения и творческому содружеству с другими организациями установить надбавку(согласно ставки) руководителям организации, их заместителям, руководителям структурных подразделений, специалистам из числа педагогических, инженерно-технических, библиотечных и других работников, а также служащим, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Условия установления надбавок | Размер надбавки |
| 3.1 | Заместителю директора по учебной работе | 5-50 % |
| 3.2 | Заместителю директора по воспитательной работе | 5- 50 % |
| 3.3 | Заведующей хозяйством | 5- 50 % |
| 3.4 | Председателю профкома | 5- 40 % |
| 3.5 | Секретарю | 5- 50 % |
| 3.6 | Инспектору по кадрам | 5- 50 % |
| 3.7 | Общественному инспектору по охране труда | 5- 50 % |
| 3.8 | Библиотекарю | 5- 50 % |
| 3.9 | Лаборанту школы за осуществление ухода за комнатными растениями и обитателями живого уголка | 5- 15 % |
| 3.10 | Хранителю музейных экспонатов | 5- 50 % |
| 3.11 | Ответственному за организацию учебного процесса в МРЦ «Радуга» | 5- 20 % |
| 3.12 | Оформление протоколов заседаний педсоветов, совещаний при директоре | 5- 25 % |
| 3.13 | Педагогу, отвечающемуза выполнение обязанностей по опеке и попечительству | 5- 50 % |
| 3.14 | Диспетчеру расписания | 5- 40 % |
| 3.15 | Учителям физической культуры и здоровья (за занятость учащихся в вечернее время) | 5- 20 % |
| 3.16 | Ответственному за работу в группе психолого - педагогического сопровождения и патронат выпускников (на протяжении 2 лет со дня выпуска) для лиц с ОПФР, ведения банка данных детей с ОПФР | 5- 25 % |
| 3.17 | Руководителям школьных методических объединений | 5- 10 % |
| 3.18 | Работнику, ответственному за организацию и предоставление документации по осуществлению платных услуг | 5- 10 % |
| 3.19 | Секретарю аттестационной комиссии | 5- 10 % |
| 3.20 | Ответственному за организациюпитания учащихся | 5-20 % |
| 3.21 | Педагогическому работнику за организацию работы по формированию у учащихся здорового образа жизни | 5- 20 % |
| 3.22 | Воспитателю ГПД за сложность и напряжённость в работе в интегрированной группе продлённого дня | 5 - 15 % |

4. Перечень показателей на установление дополнительных, разовых надбавок педагогическим работникам (ежемесячно**)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Условия установления надбавок | Размер надбавки |
| 4.1 | Участие висследовательских работах, подготовившим победителей районных, областных, республиканских олимпиад, спартакиад, смотров, конкурсов, соревнованиях (после уведомления о результатах, согласно приказу РОО и школы (за каждое призовое место) | 1 место50%  2 место40 %  3 место30 % |
| 4.2 | Работа в интегрированных классах, а такжеосуществляющим обучение на дому по специальным программам (1 раз в четверть) | 5-20 % |
| 4.3 | Выполнение разовых, особо важных поручений и видов деятельности, обеспечивающих безопасные условия труда и обучения воспитанников, не связанные с основными должностными обязанностями | 5-20 % |
| 4.4 | Активное участие в общественной работе коллектива при подготовке праздников, вечеров, творческих отчётов, семинаров, участие в соревнованиях и конкурсах | 5- 30 % |
| 4.5 | Работа начальником школьного оздоровительного лагеря | -лето –  5- 50 %;  - осень, зима, весна –  5- 25 % |
| 4.6 | Участие в районном конкурсе педмастерства («Учитель года», «Классный руководитель года») | 5-50 % |
| 4.7 | Членам профкома (в зависимости от вклада в работу – 1 раз в квартал) | 5- 10 % |
| 4.8 | Участие вподготовке и проведении выпускных экзаменов, выписке аттестатов и свидетельств | 5- 20 % |
| 4.9 | Выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника | 5- 30 % |
| 4.9 | Достижение стабильных результатов в успеваемости учащихся, соблюдение ими учебной и трудовой дисциплины, уровня воспитанности | 5-30 % |
| 4.10 | Выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками | 5-30 % |
| 4.11 | Участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработки учебных и методических пособий | 5-30 % |
| 4.12 | Работа по профилактике преступлений и правонарушений | 5-30 % |

5 Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

* трудового отпуска;
* социального отпуска;
* временной нетрудоспособности;
* повышения квалификации;
* за другие периоды, когда за работником в соответствии сдействующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного

собрания 28.08.2019 №1

Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н. М.Леонович

Приложение №3

к Коллективному договору

между нанимателем и работниками

государственного учреждения

образования «Средняя школа №10

г. Мозыря»на 2019 – 2022 годы

УТВЕРЖДАЮ

## Директор Государственного

Учреждения образования

## «Средняя школа №10 г. Мозыря»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е. И. Крюковская

28.08.2019г

Положение

о порядке оказания материальной помощи работникам

Государственного учреждения образования

«Средняя школа №10 г. Мозыря»

На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются:

* бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями».);
* средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
* благотворительные средства, полученные на эти цели;

Выплата материальной помощи производится ежемесячно приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом всем работникам в размере 3% от суммы начисленной заработной платы. Остаток в размере 2% распределяется комиссией по распределению средств материального стимулирования труда по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Причины и условия оказания материальной помощи | Размер материальной помощи |
| 1 | Рождение ребенка | 5 б. в. |
| 2 | Бракосочетание работника | 5 б. в. |
| 3 | Вследствие стихийного бедствия(пожар, наводнение, затопление, кража и др.) | 5 б. в. |
| 4 | При несчастных случаях в семье работника | 5 б. в. |
| 5 | Смерти работника учреждения (выплачивается родственникам при наличии справки о смерти) | 20 б. в. |
| 6 | Смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители, брат, сестра, бабушка, дедушка) | 10 б. в. |
| 7 | Продолжительной болезни работника (свыше 21 календарных дней) | 5 б. в. |
| 8 | Продолжительнойболезни ребёнка работника учреждения(от 0 до 18 лет):  **-** 14 – 21 день  - свыше 21 дня | 3 б.в.  4 б. в. |
| 9 | Многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей- 1 раз в год | 5 б. в. |
| 10 | Семьям (матерям, отцам), воспитывающим детей до совершеннолетияодним из родителей (мать, отец) -1 раз в год | 5 б. в. |
| 11 | Оздоровление работников и их детей (1 раз в год) | 3 б. в. |
| 12 | Работникам, строящим жильё через кредитованиеи за личные средства (1 раз в год) | 4 б. в. |
| 13 | Юбилейная дата в жизни работника:  - 25 лет  - 30 лет  - 35 лет  - 40 лет  -45 лет  - 50 лет  - 55 лет  - 60 лет  - 65 лет | 2 б.в.  3 б.в.  2 б.в.  3 б.в.  2 б. в.  3 б.в.  3 б.в.  3 б.в.  3 б.в. |
| 14 | Наличие у работника справки о диспансерном учёте – 1 раз в год | 4 б. в. |
| 15 | Работникам – инвалидам и работникам, воспитывающим детей-инвалидов- 2 раз в год | 3 б. в. |
| 16 | Опекунам, приёмным родителям – 1 раз в год | 2 б. в. |
| 17 | Работникам, уходящим на пенсию по инвалидности(1, 2 нерабочая группа) | 5 б. в. |
| 18 | Работникам, получающим образование заочной формы на платной и бесплатной основе – 1 раз в год | 5 б. в. |
| 19 | При выходе работника на пенсию по возрасту, проработавшему в учреждении:  - 5 – 10 лет  - 11 – 30 лет  - свыше 30 лет | 5 б. в.  7 б.в.  8 б.в. |
| 20 | Подготовка ребенка к школе | 3 б.в. |
| 21 | Работникам, получающим доплату до МЗП -1 раз в квартал | 3 б.в. |
| 22 | Материальная помощь может быть оказана и в других случаях: по приказу директора и по согласованию с профкомом | 5 б. в. |

Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.

При наличии нескольких заявлений и недостаточности денежных средств для обеспечения всех поступивших заявлений, приоритет имеют заявления на оказание материальной помощи по случаю смерти работника, смерти близкого родственника работника учреждения образования.

Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателейПоложения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с районным комитетом профсоюза.

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение месяца распределяются между всеми работниками в равных долях, в том числе и на руководителя учреждения образования.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного

собрания 28.08.2019 №1

Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н. М.Леонович

Приложение №4

к Коллективному договору

между нанимателем и работниками

государственного учреждения

образования «Средняя школа №10

г. Мозыря»на 2019 – 2022 годы

УТВЕРЖДАЮ

## Директор Государственного

Учреждения образования

## «Средняя школа №10 г. Мозыря»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е. И. Крюковская

28.08.2019г

Положение

о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования из 5% -го фонда

Государственного учреждения образования

«Средняя школа №10 г. Мозыря»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2019 №36 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников», на основании постановления Министерства образованияРеспублики Беларусь от 22.01.2019 № 10«Об утвержденииИнструкции о размерах, порядкеи условиях установлениянадбавок педагогическим работникам бюджетных организаций».

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавокпедагогическим работникам учреждения образования.

1.3. Надбавки педагогическим работникам учреждения образования устанавливаются в процентах от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплатытруда работников бюджетныхорганизаций.

1.4. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы)на срок не менее чем на квартал, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения и выплачивается ежемесячно.

1.5. Источник выплаты надбавки средства –в размере 5 процентов планового фонда оплаты труда педагогических работниковучреждения образования, рассчитанного на основании фонда заработной платы педагогических работников, указанного в штатном расписании учреждения, увеличенного на процент стимулирующих выплат (премии, надбавки, материальной помощи).

1.6. Надбавки педагогическим работникамвыплачиваются за фактическиотработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

* трудового отпуска;
* социального отпуска;
* временной нетрудоспособности;
* повышения квалификации;
* за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

1.7. Фонд оплаты труда для установления надбавок,неиспользованный в текущем месяце, переходитна следующий. Но при этом является целевым и в фонд экономии для премирования работников не направляется.

2. Порядок и условия установления размера надбавки в процентах от тарифной ставки первого разряда (включительно):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Условия установления надбавок | Размер надбавки |
| 2.1. | за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей | До 200 % (включительно) |
| 2.2. | за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | До 200 % (включительно) |
| 2.3. | за системную организацию работы с родителями | До 200 % (включительно) |
| 2.4. | за системную работу по организации питания обучающихся, в том числе в каникулярный период | До 200 % (включительно) |
| 2.5. | за системную работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период | До 200 % (включительно) |
| 2.6. | за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования | До 300 % (включительно) |
| 2.7. | за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) | До 300 % (включительно) |
| 2.8. | за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий | До 150 % (включительно) |
| 2.9. | за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждений образования | До 200 % (включительно) |

3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о надбавках педагогическим работникам.

4. Руководителям учреждений образования надбавки устанавливаются в порядке, определяемом нанимателем.

5. Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ). Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.

ПРИМЕЧАНИЕ:

В учреждениях могут создаваться комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования труда из равного числа представителей нанимателя и профсоюза. Комиссия по распределению средств материального стимулирования труда заседает ежемесячно до 26 числа.

СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного

собрания 28.08.2019 №1

Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н. М.Леонович

Приложение №5

к Коллективному договору

между нанимателем и работниками

государственного учреждения

образования «Средняя школа №10

г. Мозыря»на 2019 – 2022 годы

План мероприятий

по охране труда

Государственного учреждения образования

«Средняя школа № 10 г. Мозыря»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия | Исполнитель | Срок  исполнения |
| 1 | Обеспечивать работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами | Заведующий хозяйством | 2019-2022 г. |
| 2 | Комплектовать медицинские аптечки и их своевременно пополнять медикаментами в соответствии с перечнем,утверждённым Минздравом РБ | Руководитель учреждения, заведующий хозяйством | Постоянно |
| 3 | Своевременно рассматривать обстоятельства и причины при несчастных случаях | Заместитель директора по учебной работе,внештатный инспекторпо охране труда | 2019-2022г. |
| 4 | На все виды оборудования иметь в наличии паспорта, инструкции по охране труда | Руководитель учреждения, заведующий хозяйством | Постоянно |
| 5 | Проводить своевременно обучение и проверку знаний, инструктажи по охране труда | Заместитель директора по учебной работе, заведующий хозяйством, комиссия по охране труда | 2019-2022 г. |
| 6 | Проводить проверку готовности учебных помещений к началу учебного года в соответствие с нормами. | Руководитель учреждения, заведующий хозяйством, профком | Ежегодно август |
| 7 | Обеспечивать УО первичными средствами пожаротушения. | Руководитель учреждения, заведующий хозяйством | Постоянно |
| 8 | Контролировать ведение документации по охране труда. | Руководитель учреждения,профком | Постоянно |
| 9 | Контролировать работу сторожевой службы и выполнение пропускного режима | Руководитель учреждения, заместители директора, заведующий хозяйством, профком | Постоянно |

Приложение №6

к Коллективному договору

между нанимателем и работниками

государственного учреждения

образования «Средняя школа №10

г. Мозыря»на 2019 – 2022 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование профессии и должности.  Код профессии (должности) по Общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» | Наименование средств  индивидуальной защиты | Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам | Срок носки в месяцах | Кол-во |
| 1 | Гардеробщик  9621-002 | - халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| 2 | Дворник  9613-001 | - костюм х/б,  - фартук х/б с нагрудником,  - ботинки кожаные,  - рукавицы х/б с накладками.  Зимой дополнительно выдаются:  - куртка х/б на утепленной прокладке,  - брюки х/б на утепленной подкладке,  - валяная обувь,  - галоши на валяную обувь.  Дополнительно:  - плащ непромокаемый,  - сапоги резиновые | ЗМи  ЗМи  Ми  Ми  Тн  Тн  Тн20  Вн  Ми | 12  12  12  2  36  36  48  24  36  24 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 |
| 3 | Лаборант  3111-007 | - халат х/б,  - перчатки резиновые,  - очки защитные | ЗМи  О | 12  до износа  до износа | 1  1  1 |
| 4 | Инженер-программист | - халат из х/б антистатической ткани | ЗМиЭс | 18 | 1 |
| 5 | Вахтер  5414-003 | - халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| 6 | Заведующий хозяйством  1219-009 | - халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| 7 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  7119-011 | - костюм х/б,  - ботинки кожаные,  - рукавицы х/б с накладками,  - перчатки резиновые,  - очки защитные.  На наружных работах зимой дополнительно выдаются:  - куртка х/б на утепляющей подкладке | ЗМи  Ми  Ми  Вн  Г  Тн | 12  12  1  до износа  до износа  36 | 1  1  1  1  1  1 |
| 8 | Сторож  5414-008 | - халат х/б или костюм х/б.  На наружных работах зимой  дополнительно:  - ботинки кожаные,  - плащ с капюшоном,  - куртка х/б на утепляющей подкладке,  - брюки х/б на утепляющей подкладке,  - валяная обувь,  - галоши на валяную обувь,  - рукавицы ватные,  - полушубок | ЗМи  Ми  Вн  Тн  Тн  Тн20  Тн  Тн | 12  12  12  36  36  48  24  24  Дежур-ный | 1  1  1  1  1  1  1  1  1 |
| 9 | Уборщик служебных помещений  9112-001 | - халат х/б,  - рукавицы х/б с накладками,  - фартук прорезиненный.  При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно выдаются:  - сапоги резиновые,  - перчатки резиновые | ЗМи  Ми  Бм  В  Вн | 12  2  Дежур-ный  12  до износа | 1  1  1  1  1 |

Примечание: Срок носки означает, что количество комплектов санитарно-гигиенической одежды выдается на 6, 12 и более месяцев.

Основание:

1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Минобразования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999 г.

3. Постановление Минобразования Республики Беларусь от 13.11.2000 г. № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».

4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 г. № 111.

5. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 г. № 110.

Приложение №7

к Коллективному договору

между нанимателем и работниками

государственного учреждения

образования «Средняя школа №10

г. Мозыря»на 2019 – 2022 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, подлежащих обязательным предварительным и

периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование профессий и должностей | Медосмотры при приёме на работу при участии врачей- специалистов | Периодичность медосмотра при участии врачей-специалистов |
| 1 | Все работающие в учреждении образования | Полный медицинский осмотр, с лабораторными исследованиями, с получением заключения терапевта на пригодность данной профессии | Согласно постановлению Министерства здравоохранения РБ от 28.04.2010 г. №47 |

Приложение №8

к Коллективному договору

между нанимателем и работниками

государственного учреждения

образования «Средняя школа №10

г. Мозыря»на 2019 – 2022 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей

1. Сторож
2. Уборщик служебных помещений
3. Дворник

ПРИМЕЧАНИЕ:

\* Перечень работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей, определяется в коллективном договоре учреждения образования.

Приложение №9

к Коллективному договору

между нанимателем и работниками

государственного учреждения

образования «Средняя школа №10

г. Мозыря»на 2019 – 2022 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, связанных с загрязнением,

на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г. в месяц согласно постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 №208 "О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами"

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Перечень |
| 1 | Уборщик служебных помещений |
| 2 | Рабочие по обслуживанию зданий и сооружений |
| 3 | Дворник |
| 4 | Учитель химии |
| 5 | Лаборант химии |
| 6 | Учитель производственного труда |
| 7 | Учитель биологии, лаборант |
| 8 | Руководители декоративно-прикладных кружков |
| 9 | Логопед |
| 10 | Учитель обслуживающего труда |

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 №208 "О нормах и порядке обеспечения организациях работников смывающими и обезвреживающими средствами" п.1.6.при наличии в санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится».

Приложение №10

к Коллективному договору

между нанимателем и работниками

государственного учреждения

образования «Средняя школа №10

г. Мозыря»на 2019 – 2022 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками

для оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Вахта

2. Химические и физические лаборатории.

3. Столярная мастерская.

4.Слесарная мастерская

5. Швейная мастерская.

6. Кабинет информатики.

7.Спортивный зал.

Основание:

1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. П.93, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70.

3. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи

(универсальную)

|  |  |
| --- | --- |
| Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл) | 1 уп. |
| Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10 | 3 уп. |
| Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.) | 1 уп. |
| Валидол 0,06 № 10 | 1 уп. |
| Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл) | 1 уп. |
| Глицерилтринитрат 0,0005 № 40 | 1 уп. |
| Дротаверин 0,04 № 20 | 1 уп. |
| Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10 | 1 уп. |
| Калия перманганат 5,0 | 1 уп. |
| Лоперамид 0,002 № 10 | 1 уп. |
| Лоратадин 0,01 №10 | 1 уп. |
| Магния сульфат 10,0 | 2 уп. |
| Метамизол натрий 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Натрия гидрокарбонат 20.0 | 1 уп. |
| Нафазолина 0,1% р-р | 1 фл. |
| Парацетамол 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл | 1 фл. |
| Сульфацетамида р-р 30% - 5 мл | 2 уп. |
| Уголь активированный 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Цитрамон 0,5 № 6 | 2 уп. |
| Бинт нестерильный 5 м х 10 см | 2 уп. |
| Бинт стерильный 5 м х 10 см | 1 уп. |
| Вата гигроскопическая 50,0 | 1 уп. |
| Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинская длиной 100 см | 1 шт. |
| Лейкопластырь бактерицидный 4 х 10 см | 2 уп. |
| Напальчник резиновый | 2 шт. |
| Ножницы | 1 шт. |
| Пипетка | 1 шт. |
| Термометр медицинский | 1 шт. |
| Инструкция по применению вложений | 1 шт. |

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.01.2007 № 4 «Об утверждении перечней вложений, входящих в аптечки первой медицинской помощи, и порядке их комплектации»

Приложение №11

к Коллективному договору

между нанимателем и работниками

государственного учреждения

образования «Средняя школа №10

г. Мозыря»на 2019 – 2022 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии,должности | Учетный период |
| Сторож | квартал |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.