Коллективный договор

Государственного учреждения

 дополнительного образования

«Клецкий центр детского творчества»

на 2019- 2022 годы

Коллективный договор

между руководителем организации

ГУДО «Клецкий центр детского творчества»

и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации

ГУДО «Клецкий центр детского творчества» Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019- 2022 годы

1.  Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения дополнительного образования «Клецкий центр детского творчества», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Государственного учреждения дополнительного образования «Клецкий центр детского творчества» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО, учреждение, отраслевой профсоюз соответственно), представляющий интересы работников - членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профкома ППО Крикало Надежды Александровны и Государственным учреждением дополнительного образования «Клецкий центр детского творчества» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя – директора (далее – Руководитель) Малявко Дмитрия Николаевича.

2. Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками.

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

4. Руководитель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашения между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным Союзом на 2018-2020 годы, Соглашения между Главным управлением по образованию Минского областного исполнительского комитета и Минской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашения между управлением по образованию, спорту и туризму Клецкого районного исполнительного комитета и Клецкой районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее – стороны).

6.  Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – членов отраслевого профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту, освобожденных работников Профкома.

7.  Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия сторон. 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 Руководителя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения.

8. 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.

9. Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров:

1. Малявко Дмитрий Николаевич – директор.

2. Ефимчик Елена Владимировна – заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

3. Зайцева Любовь Анатольевна - педагог дополнительного образования (член Профкома).

4. Крикало Надежда Александровна - педагог дополнительного образования (председатель Профкома).

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

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения или ППО, отраслевого профсоюза в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

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

13. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Руководителя – 1 экз., в Профкоме – 1 , 1 направляется в Управление по труду, занятости и социальной защите Клецкого районного исполнительного комитета для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

14. Договор вступает в силу с « 23» мая 2019 года и действует до « 23» мая 2022 года (заключения нового Договора), но не более трех лет.

15. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Управлении по труду, занятости и социальной защите Клецкого районного исполнительного комитета.

**2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

16. Руководитель обязуется:

16.1. Доводить до сведения коллектива 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.

16.2. При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2 и более несовершеннолетних детей или ребёнка-инвалида либо имеющим на иждивении инвалида с детства, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования.

16.3. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка**-**инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с «Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка”, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 11.06.2014 № 34:

16.3.1. Предоставлять один дополнительный свободный от работы день в месяц с оплатой в размере среднего дневного заработка (оплата свободного дня в месяц производиться нанимателем в счёт начисленных обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь в сроки, установленные для выплаты заработной платы) матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцать лет в соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 11.06.2014 №34.

16.3.2. Предоставлять один дополнительный свободный от работы день в месяц с оплатой в размере среднего дневного заработка матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет в соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 11.06.2014 №34.

16.4.  Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам по согласованию с Профкомом.

Предварительное распределение объемов 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 (далее – ПВТР) и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР, Договором и согласовывается с Профкомом.

16.5. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: выплата аванса - 25 числа текущего месяца, выплата заработной платы - 15числа следующего за расчётным месяцем. 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 каждому работнику расчётный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

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

16.6. 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 он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом Руководителя.

16.7. 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.

16.8. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и (или) гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором:

16.8.1. установление надбавки в размере 30 % оклада, завершившим обучение с отличием, а также получившим академическую степень магистра, 20% оклада всем остальным работникам из числа выпускников учреждений с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

16.8.2. 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.

16.9. Установить сторожам учреждения образования суммированный учет рабочего времени на основании статьи 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь (далее ТК).

17. Профком обязуется:

17.1. Информировать членов коллектива работников по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

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

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду заработной платы. О результатах проверок информировать Руководителя, вносить предложения по устранению недостатков.

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

17.4. Проводить совместно с Руководителем конкурсы профессионального мастерства и другие.

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

17.6.  Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

18. Стороны пришли к соглашению:

18.1. Установить в учреждении пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями: суббота, воскресенье для методистов, культорганизатора, секретаря, директора. Для педагогов дополнительного образования установить шестидневную рабочую неделю согласно графика работы. Режим работы согласовывать с Профкомом.

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

18.3. Производить премирование работников, установление надбавок к их окладам в соответствии с Положениями о премировании (Приложение №1), установлении надбавок (Приложение № 2), которые утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании коллектива работников или уполномоченным им профсоюзным органом и являются неотъемлемой частью настоящего договора.

18.4. Премирование Руководителя, установление надбавок стимулирующего характера, осуществляется управлением по образованию, спорту и туризму Клецкого райисполкома из средств организации, по согласованию с районным комитетом отраслевого профсоюза согласно Положения о материальном стимулировании труда руководителей учреждений образования.

18.5. Осуществлять ежемесячно расчет экономии средств, предусмотренных на оплату труда в соответствии с «Инструкцией о порядке расчета планового фонда заработной платы работников учреждений образования и экономии средств, предусмотренных на оплату труда», утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь 23.03.2016 № 16. Информацию о наличии и размере сэкономленных средств доводить до сведения руководителя и Профкома. Сэкономленные средства направлять на премирование работников в соответствии с законодательством и Положением о премировании действующим в организации. (Приложение №1)

18.6. Устанавливать надбавки педагогическим работникам в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам. (Приложение №3)

18.7. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, надбавок педагогическим работникам на основании приказов Руководителя, согласованных с Профкомом.

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

 18.9. Внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности, использующиеся на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам организации, расходуются по согласованию с Профкомом.

 18.10. За время вынужденного простоя не по вине работника (в частности: педагогу дополнительного образования, осуществляющему индивидуальное обучение на дому, в случае отсутствия ребёнка на занятиях в связи с болезнью или направлением его на санаторно-курортное лечение; всем категориям работников, в случае отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, сельхозработы, выезд группы на оздоровление и другим обстоятельствам) оплата производится в размере 100 % установленного оклада. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

18.11. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь “ Об индексации доходов населения с учетом инфляции”.

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

18.12. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов (педагогические работники, медицинские работники, работники культуры, физической культуры и спорта и другие) определяются законодательством.

18.13.  Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, коллективными договорами с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса), с оформлением приказа Руководителя, 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 (далее – ТК).

18.14. При невозможности сокращения продолжительности работы на один час в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, предоставлять работнику по договоренности с нанимателем дополнительный день отдыха, оплачиваемый в одинарном размере, по мере накопления этих часов в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса При невозможности сокращения продолжительности работы на один час в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, предоставлять работнику по договоренности с нанимателем дополнительный день отдыха, оплачиваемый в одинарном размере, по мере накопления этих часов в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса.

18.15. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим Договором, Руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством.

 18.16. При отсутствии в штатном расписании учреждения должности инспектора по кадрам устанавливать надбавки работникам за выполнение соответствующей работы 30% оклада.

 18.17. Анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

18.18. Выплачивать единовременную премию в размере не менее двух базовых величин в связи с выходом на пенсию членов отраслевого профсоюза (включая лиц, получающих пенсию за выслугу лет).

**3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,**

**РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА**

19. Руководитель обязуется:

19.1. Утверждать локальные нормативные правовые акты (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, о выделении материальной помощи, об установлении надбавок педагогическим работникам и другие) по согласованию с Профкомом

19.2. При приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда, настоящим Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

19.3. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Руководителем.

19.4. Информировать коллектив работников об изменениях в законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли в течении 2 дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

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

19.6. 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.

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

20. Профком обязуется:

20.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением Договора в установленном законом порядке.

20.2. Оказывать помощь Руководителю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных нормативных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Руководителем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

20.3. 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.

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

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

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

21.2. Установленные законодательством, отраслевым соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных нормативных правовых актах. Профком может делегировать отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава отраслевого профсоюза, инициировать включение соответствующих норм в локальные нормативные правовые акты.

21.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников другой стороне.

21.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, по предложению сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях.

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

21.5. Изменение существенных условий труда (системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК) работника, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Руководителем по согласованию с Профкомом.

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

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 135 ТК.

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной 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.

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

21.7. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

- лицам моложе восемнадцати лет;

- ветеранам боевых действия на территории других государств;

- 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 вечерних школах и учреждениях профессионально-технического, среднего специального, 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.

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

21.9. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, по направлению руководителя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 ТК; 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 ТК.

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.

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

21.11. Предоставлять по письменному заявлению работника социальный отпуск по следующим семейно-бытовым причинам:

работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников по согласованию с руководителем;

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – на основании договора (путёвки);

необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

смерть члена семьи, близкого родственника - 3 календарных дня без учёта дороги;

бракосочетание самого работника – до 5 календарных дней, его детей, внуков – до 3 календарных дней;

рождение детей, внуков – до 2 календарных дней;

работникам, дети которых обучаются в 1-4 классах - 1 сентября (первый учебный день).

матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по её (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц .

21.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется 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.

Предоставлять беременным женщинам по их заялению отпуск до двух месяцев без сохранения заработной платы перед отпуском по беременности и родам в соответствии с заключением врача.

21.13. График трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 1 февраля и доводится до сведения всех работников.

21.14. Руководитель не вправе отозвать работника из трудового отпуска без его письменного согласия.

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

21.15. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности между Руководителем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

21.16. По письменной просьбе педагогического работника, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью до 30 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

**4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

22. Руководитель обязуется:

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

22.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении, а в случаях высвобождения работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

22.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, полной или частичной приостановке работы учреждения образования, 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.

22.4. При реорганизации, смене собственника имущества, право- преемник сохраняет рабочие места беременным женщинам, одиноким матерям (отцам) с ребёнком в возрасте до 16-ти лет или ребёнком-инвалидом до 18-ти лет при наличии вакансий у правопреемника с согласия работника.

23. Профком обязуется:

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

23.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

23.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, уволенным по сокращению численности или штата работникам и нетрудоустроенным, а также пострадавшим в результате пожара, наводнения, урагана и других стихийных бедствий до 5 базовых величин из средств профсоюзного бюджета.

23.4. Добиваться заключение контрактов при условии повышения тарифной ставки (оклада) до 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее — Декрет № 29).

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42, по пункту 3 статьи 47 ТК, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет № 5) производится с предварительного согласия Профкома; по пункту 1 статьи 47 ТК с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, - после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

24.2. 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 работникам: разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации; получившим трудовую травму или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям, работникам, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет.

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

- заполнение вакансий;

- увольнение совместителей.

24.4. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по 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.

24.5. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждение при появлении вакансий.

24.6. 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.

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

24.8. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 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. Руководителем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 ТК).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с Договором, действуют нормы Договора и эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с ним.

24.9. 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.

24.10. Установить, что в случаях истечения срока действия контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет . Руководитель с согласия работника обязан: продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

24.11. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах 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.

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

24.13. Установить, что контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими 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.

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

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

В случае принятия Руководителем 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

24.16. Установить, что заключение контракта с работниками – членами отраслевого профсоюза производиться при участии представителя отраслевого профсоюза.

24.17. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) не более чем на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней.

Установить, что контракты с работниками, с положительной стороны зарекомендовавшими себя в течение срока обязательной работы по распределению, по инициативе нанимателя с письменного согласия работника заключаются на 5 лет при условии повышения тарифной ставки (оклада) на 50% и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска 5 календарных дней.

24.18. Установить, что Руководитель и работник обязаны информировать друг друга не позднее, чем за один месяц до истечения срока контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

24.19. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет) не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1 – 3 статьи 44, 1-3 статьи 47 ТК.

24.20. 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 работы по специальности (в отрасли) с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

24.21. 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 с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

24.22. 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.

24.23. Установить, что руководитель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

24.24. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 ТК, Руководитель с согласия работников и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время.

24.25. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

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

24.27. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5. пункта 2 Декрета № 29.

24.28. Руководитель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Договором, ПВТР, должностной инструкцией, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении.

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

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

24.31. Руководителю заключать (продлевать) контракты с педагогическим работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

24.32. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

24.33. Руководитель обязан ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, предусмотреть разработку на территориальном уровне программы развития кадрового потенциала организаций системы образования, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

24.34. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников.

**5. ОХРАНА ТРУДА**

25. Руководитель обязуется:

25.1. 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.

25.2. 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 № 4 ).

25.3. 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.

25.4. Оборудовать уголок по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

25.5. 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 № 5).

25.6. 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.

25.7. 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.

25.8. 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.

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

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

25.11. Осуществлять выплаты из средств нанимателя семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи из средств нанимателя в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, 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 — единовременной материальной помощи 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 производстве или профессионального заболевания.

Ходатайствовать перед Клецким районным исполнительным комитетом о выплате единовременной материальной помощи за вред, причинённый по вине нанимателя здоровью и жизни работника в результате несчастного случая на производстве в соответствии с Соглашением между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным союзом на 2018 – 2020 годы.

25.12. 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.

25.13. 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).

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

25.15. Предусматривать меры материального стимулирования работников за эффективность принимаемых мер по энергосбережению.

25.16. Предусматривать меры материального стимулирования руководителей структурных подразделений за проведение стажировки при приёме или переводе на работу с повышенной опасностью.

26. Профком обязуется:

26.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда.

26.2. 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.

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

26.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда, по экономии энергоресурсов, сырья и материалов, по обеспечению санитарно-бытовыми условиями (один раз в два года).

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

26.6. 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.

26.7. 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.

26.8. Осуществлять постоянный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

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

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

26.12. 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.

27. Стороны пришли к соглашению:

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

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- своевременным прохождением работниками обязательных предварительных, периодических, внеочередных, и наркологических медицинских осмотров (Приложение № 5 );

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 6);

- обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 7);

- обеспечением учебных кабинетов медицинскими аптечками (Приложение № 8).

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

27.5. 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.

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

27.7. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда рабочее время до 4-х 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.

27.8. Поощрять за активную работу лучших общественных инспекторов по охране труда по итогам месяца в размере 1 базовой величины. Материальное стимулирование общественных инспекторов производить за счёт средств учреждения образования, предусмотренных на премирование работников и установление надбавок стимулирующего характера.

**6. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников**

28. Руководитель обязуется:

28.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, дополнительных медицинских осмотров работников.

28.2. Обеспечить предоставление первого рабочего места для молодых специалистов и лиц, направленных на работу, на полную ставку по специальности и на вакантное место.

29. Профком обязуется:

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

29.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

29.3. Организовать в течение года проведение дней здоровья.

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

29.5. Оказывать материальную помощь из профсоюзного бюджета организации для частичной компенсации путёвки в оздоровительные лагеря детям работников организаций системы образования – членов профсоюза.

29.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, ветеранам труда (неработающим пенсионерам) учреждения образования из профсоюзного бюджета первичной организации в соответствии с Положением о Фонде помощи Клецкой районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

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

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

29.9. При проведении мероприятий спортивно-массового, физкультурно-оздоровительного характера на эти цели могут выделяться необходимые денежные средства из профсоюзного бюджета организации (при их наличии).

29.10. Осуществлять регулярный общественный контроль за организацией работы по социальной защите молодёжи.

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Председатели первичных профсоюзных организаций, их заместители включаются в составы советов организаций системы образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители комитета отраслевого профсоюза включаются
в составы создаваемых в учреждении образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

Представители комитета отраслевого профсоюза для включения в составы комиссий и иных целей определяются соответствующими профсоюзными органами.

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

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

30.4. Организовать проведение бесплатного углубленного медицинского осмотра работников не реже одного раза в 2 года.

30.5. Оборудовать комнату для приёма пищи.

30.6. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

30.7. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению работников.

30.8. Производить компенсацию затрат на проезд работникам при наличии финансовых возможностей.

30.9. Создавать реальные условия женщинам для гармоничного сочетания профессиональной деятельности с обязанностями по воспитанию детей, способствовать выделению адресной государственной помощи семьям, имеющим детей.

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

30.11. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

30.12. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

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

30.14. Добиваться выделения работникам учреждения образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей.

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

30.16. Оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам – бывшим работникам системы образования за счёт средств предусмотренных на оказание материальной помощи.

30.17. Устанавливать шефскую помощь над ветеранами отрасли и отраслевого профсоюза путём развития волонтёрского движения.

30.18. Проводить профилактическую и воспитательную работу в учреждении образования, где трудоустроены обязанные лица, а также лица, имеющие несовершеннолетних детей признанных находящимися в социально-опасном положении. Вовлекать работников в культурно-массовые, спортивно-оздоровительные мероприятия, привлекать к общественной работе.

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

31. Руководитель обязуется:

31.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников.

31.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

31.4. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

32. Профком обязуется:

32.1. Проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

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

33. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

33.5. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы учреждения и Профкома, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством (указать условия), 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.

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

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

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

33.8. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Управления наличие Почетной грамоты районного комитета отраслевого профсоюза.

33.9. Устанавливать за счет нанимателя ежемесячную надбавку неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в размере не менее 3-х базовых величин 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.

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

33.11. Председатель Профкома освобождается на 3 часа в неделю от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

33.12. Общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденные от основной работы председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время.

33.13. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42, по пунктам 1,3 статьи 47 ТК, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет № 5), а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома только с согласия вышестоящего профсоюзного органа отраслевого профсоюза. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктов 3.5. пункта 3 Декрета №5, с указанными категориями работников допускается – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

33.14.   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 районный, областной, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 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.

33.15. 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 допускается с согласия Профкома. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

33.16. 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 не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

33.17. Не допускать увольнения по инициативе нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, 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, предусмотренным Трудовым кодексом.

**8. Защита интересов работников при проведении приватизации**

34. Профком обязуется:

34.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов отраслевого профсоюза.

34.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности.

34.3. Осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения, проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

35.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

35.3. Передача, сдача в аренду имущества, принадлежащего учреждению, допускается с согласия Профкома.

**9. Организация выполнения Договора и контроль за его выполнением. Ответственность сторон за невыполнение (нарушение) условий Договора**

36. Руководитель обязуется:

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

37.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Руководителем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

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

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

Не менее двух раз в год (в мае и декабре) проводить проверку выполнения Договора (с составлением акта), итоги рассматривать на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

Договор подписан « 23 » мая 2019 года

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Профкома |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Д. Н. Малявко/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н. А. Крикало/ |
|  подпись инициалы, фамилия | подпись инициалы, фамилия |

Одобрен на собрании коллектива работников – членов отраслевого профсоюза

“ 23 " мая 2019г., протокол № 1 от 23 мая 2019года

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

Приложение № 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО Приказ № 42 от 23.05.2019  |

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников организации образования

Государственного учреждения дополнительного образования

«Клецкий центр детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002 года № 13, постановлением Министерства образования Республики Беларусь 23.03.2016 № 16

1.2. Премирование является материальным поощрением работников образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников);

- экономия средств, предусмотренных на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников);

- внебюджетные средства организации в размерах, предусмотренных законодательством;

- благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников.

2. Сроки и порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно исходя из их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ.

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

2.3. Начисление премий работникам учреждения производится на тарифные ставки (оклады) рассчитанные с учетом установленных повышений, и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, установленные законодательством.

2.4. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.5. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса). Конкретный срок выплаты премий указывается в Положении о премировании (как правило, ежемесячно).

2.6. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;

- трудовых, социальных отпусков;

- повышения квалификации;

- за другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде сохраняется средняя заработная плата.

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

2.8. Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения согласованного с профсоюзным комитетом. Копии приказов вывешиваются для ознакомления с ними всех работников.

2.9. Премирование руководителя организации осуществляется управлением по образованию, спорту и туризму Клецкого райисполкома в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда руководителей, по согласованию с райкомом отраслевого профсоюза.

3. Показатели, условия, и размеры премирования

3.1. Показатели премирования для всех категорий работников:

- достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей до 20%;

- качественное выполнение учебных планов и программ, планов работы на соответствующий период - до 20%;

- повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий - до 30%;

- участие в работе по организации труда и отдыха обучающихся в свободное от учебы время - до 30%;

- подготовка и обеспечение качественного участия обучающихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п. - до 50%;

- участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции и другие мероприятия) - до 50%;

- 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 - до 100%.

3.2. При премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели (размеры указываются в процентном выражении):

3.2.1. для педагогических работников:

- за проведение открытых занятий, методических недель и семинаров - до 20%;

- за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке - до 20%;

- за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом - до 20%;

- работа по подготовке победителей творческих смотров-конкурсов, научно-практических конференций, соревнований и других мероприятий - 10-50%;

- эффективное участие в республиканских, областных, районных, городских мероприятиях - до 40%;

- за работу по утвержденному эксперименту, работу по авторской программе - до 30%;

- обобщение передового опыта - до 30%;

- успешная организационно-методическая работа - до 30%

- разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) - до 30%;

- руководство методическим объединением - до 30%;

- за подтверждение звания «Народный любительский коллектив» руководитель объединения, студии премируется единовременной денежной премией в размере 100% оклада.

3.2.2. для обслуживающего персонала:

- поддержание надлежащего порядка в закрепленных кабинетах, эстетическое оформление рабочих мест, помещений - до 30%;

- участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ - до 20%;

- обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования - до 20%;

- экономия материальных и энергетических ресурсов - до 30%;

- подготовка кабинетов к новому учебному году - до 50%;

- проведение ремонтных работ на территории и в помещениях организации - до 30%;

- образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования - до 20%;

- предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника - до 50%.

3.3. Показатели снижения премии:

- недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля - до 20%;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность организации - до 20%;

- нарушение правил охраны труда и техники безопасности - до 30%;

- неисполнение в срок обязательств по коллективному договору - до 30%;

- случаи травматизма обучающихся, произошедших в учебное время - до 50%;

- неаккуратное ведение документации - до 20%;

- нарушение трудовой дисциплины - до 30%;

- дисциплинарное взыскание (замечание) до 50%.

 3.4. Лишение премии на 100% в случаях:

- за прогул без уважительной причины;

- при невыполнении обязательств по коллективному договору;

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушения правил охраны труда и техники безопасности;

- невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;

- халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе. По указанным случаям должна быть истребована объяснительная, издан приказ с указанием причин лишения премии, с которым должен быть ознакомлен работник под роспись.

Одобрено на собрании коллектива работников

Протокол № 1 от 23 мая 2019 г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № 6 от 23.05.2019

 Приложение № 2

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНОПриказ № 42 от 23.05.2019 |

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам работникам Государственного учреждения

дополнительного образования «Клецкий центр детского творчества»

1. Общие положения

1.1. На установление надбавок стимулирующего характера определены средства, выделяемые из бюджета, в размере 10% планового фонда заработной платы работников.

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

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

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

1.5. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины по приказу руководителя, который согласовывается с профкомом.

1.6. Надбавки руководителю организации устанавливаются из средств учреждения отделом образования, спорта и туризма Клецкого райисполкома в соответствии с Положением по согласованию с райкомом отраслевого профсоюза.

2. Порядок и условия установления надбавок

2.1. Надбавки за творческие достижения в работе устанавливаются 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.

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):

- за разработку, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания) - до 30%;

- активное участие в методической и экспериментальной работе - до 30%;

- внедрение в практику работы передового опыта, новых прогрессивных методик и технологий - до 40%;

- качественную подготовку учебных кабинетов, аудиторий и т.д. к началу учебного года - до 40%;

- разработку образовательных стандартов - до 30%;

- активную работу по перспективному развитию организации и творческому сотрудничеству с другими организациями  - до 30%;

- участие в научно-исследовательской работе - до 40%;

- своевременное и полное оформление материалов передового опыта, организация выставок - до 20%.

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 организации, 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):

- проведение открытых учебных занятий с обучающимися до 30%;

- за подготовку победителей конкурсов, турниров, соревнований 10-50%;

- достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с обучающимися - до 20%;

- участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработки учебных и методических пособий до - 40%;

- участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы организации - до 50%;

- достижения наивысших результатов по итогам учебного года - до 50%;

- авторам учебников, методик, новых технологий - до 50%.

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 исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

2.6. Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ:

- выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени - до 40%;

- выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника - до 50%;

- подготовка и проведение воспитательных мероприятий, семинаров, открытых занятий, занятий для района, области, республики - до 40%;

- устранение аварий, последствий стихийного бедствия, ремонт оборудования - до 50%;

- общественная работа в интересах коллектива работников - до 30%.

2.7. Надбавка за сложность и напряженность труда определяется работнику, которому поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечет за собой увеличение интенсивности труда. Определяя условия применения таких надбавок, руководитель может учитывать:

- выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками - до 30%;

- объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность - до 30%;

- качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ - до 20%;

- стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации - до 20%.

Одобрено на собрании коллектива работников

Протокол № 1 от 23 мая 2019 г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № 6 от 23.05.2019

Приложение № 3

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНОПриказ № 42 от 23.05.2019 |

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях установления надбавок

педагогическим работникам Государственного учреждения

дополнительного образования «Клецкий центр детского творчества»

1. Общие положения

1. Настоящее положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам Государственного учреждения дополнительного образования «Клецкий центр детского творчества».

2. Для целей настоящего Положения применяются термины и их определения в значениях, установленных Кодексом Республики Беларусь об образовании и иными актами законодательства.

3. Надбавки педагогическим работникам Государственного учреждения дополнительного образования «Клецкий центр детского творчества» устанавливаются в процентах от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

4. С учётом педагогической деятельности в учреждении дополнительного образования, осуществляемой педагогическими работниками, надбавки устанавливаются в следующих размерах:

за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно – методического обеспечения образования – до 300%;

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%;

за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – до 150%;

за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия – до 250%;

за работу с непрофессиональными (любительским) коллективом художественного творчества, которому присвоено звание «Заслуженный любительский коллектив Республики Беларусь» или наименование «народный» («образцовый») – до 200%.

5. Надбавки определяются без учёта установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки на срок не менее чем на учебную четверть (квартал, полугодие).

6.  Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 4 настоящей Инструкции. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

7. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом директора Государственного учреждения дополнительного образования «Клецкий центр детского творчества» по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о надбавках педагогическим работникам, утверждённой директором учреждения дополнительного образования.

8. Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие творческие достижения в работе, сложность и напряжённость труда, а так же за выполнение особо важных (срочных) работ). Надбавки не учувствуют в формировании фонда материальной помощи.

Одобрено на собрании коллектива работников

Протокол № 1 от 23 мая 2019 г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № 6 от 23.05.2019

Приложение № 5

СПИСОК ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ

работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессия (должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра |
| Дворник  | Приложение 14.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 С и более; На открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 С и ниже | 2 | 1 раз в год |
| Секретарь  | Приложение 15.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 2 | 1 раз в три года |
| Уборщик помещений(служебных) | Приложение 21. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)Приложение 15.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали) | 2 | 1 раз в год |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ) | Приложение 15.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены | 2 | 1 раз в три года |
| Методист, культорганизатор,педагог дополнительного образования  | Приложение 15.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделюПриложение 34. Работы в учреждениях образования, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей и молодежи | 2 | 1 раз в год |
| Заведующий учебно – производительной мастерской | Приложение 212. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках)Приложение 34. Работы в учреждениях образования, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей и молодежи | 2 | 1 раз в год |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 212. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках) | 2 | 1 раз в два года |
| Работники сезонных оздоровительных организаций с круглосуточным пребыванием детей | Приложение 35. Работы в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей | 2 | 1 раз в год |

Основание:

1.Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда»

2. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь

3. Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих (Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 28.04.2010 № 47 с изменениями и дополнениями)

4. п.12 Переченя платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (Постановление Совета Министров Республики Беларусь 10.02.2009 № 182)

**ПРИМЕЧАНИЕ: *предварительный*** медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса в соответствии с графой 2 приложений 1-3 к Инструкции (графа 3 таблицы).

***Периодические*** медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса, указанных в приложении 1 к Инструкции, и работ, указанных в приложениях 2, 3 к Инструкции (графа 3 таблицы) и направляемым до 1 января года, в течение которого необходимо проведение запланированного периодического медосмотра, в организацию здравоохранения.

***Внеочередные*** медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;

- при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;

- по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) по инициативе организации здравоохранения:

- при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;

- при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);

- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Д. Н. Малявко / | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н. А. Крикало / |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |
|  |  |

Приложение №6

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии, должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носкив месяцах | Кол-во комплектов |
| 1. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаныеРукавицы хлопчатобумажные с накладкамиПерчатки резиновыеОчки защитные*На наружных работах зимой дополнительно:*Куртка хлопчатобумажная на утепляющей | ЗМиМиМиВнЗНГТн | 12121До износаДо износа36 | 111111 |
| 2. | Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажныйРукавицы хлопчатобумажные с накладкамиФартук прорезиненный***При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:***Сапоги резиновые или полусапоги резиновыеПерчатки резиновые | ЗМиМиВнВВн (Бм) | 122Дежурный12До износа | 11111 |
| 3. | Заведующий хозяйством  | Костюм х/б (халат х/б)Перчатки трикотажные |  ЗМиМи |  12До износа |  11 |
| 4. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 1 |

Основание:

 1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда»

2. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

3. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110).

4. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 № 50).

5. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209 с изменениями и дополнениями).

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Д.Н. Малявко / | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Н. А. Крикало / |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |

Приложение №7

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах с загрязнением кожных покровов, имеющих право на бесплатное обеспечение

смывающими и обезвреживающими средствами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и должностей работников | Выдаваемое средство и количество |
| 1. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Мыло, 400 гр. |
| 2. | Уборщик служебных помещений | Мыло, 400 гр. |

Основание:

1.Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда»

2. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

**Примечание:** Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

 Наниматель компенсирует работникам расходы на приобретение необходимых смывающих обеззараживающих средств по установленным нормам, если работники вынуждены приобретать их за свой счёт.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Д. Н. Малявко / | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н. А. Крикало / |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |

Приложение №8

П Е Р Е Ч Е Н Ь

структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками

 для оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Учебные мастерские.
2. Вахта.

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.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Д. Н. Малявко / | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Н. А. Крикало / |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |
|  |  |

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. |
| Глицерил тринитрат 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 04.12.2014 № 80 «Об утверждении перечней вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную»

|  |  |
| --- | --- |
| Руководитель | Председатель Первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Д. Н. Малявко / | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Н. А. Крикало / |
|  подпись инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |