КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ОБРАЗОВАНИЯ «ДОКТОРОВИЧСКАЯ

СРЕДНЯЯ ШКОЛА» НА 2017 – 2019 ГОДЫ

ГЛАВА 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Докторовичская средняя школа», от имени которых выступает профсоюзный комитет и Государственным учреждением образования «Докторовичская средняя школа» (далее – Наниматель) на 2017 – 2019 годы (далее – Договор). Договор заключен в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от  15  июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы, отраслевым Соглашением на 2016 – 2019 годы, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма Копыльского райисполкома и Копыльской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2016 – 2019 годы.

2. Сторонами договора (далее – Стороны) являются Государственное учреждение образования «Докторовичская средняя школа» и профсоюзный комитет работников Государственного учреждения образования «Докторовичская средняя школа».

Наниматель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников Государственного учреждения образования «Докторовичская средняя школа» в коллективных переговорах.

3. Договор является локальным нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2017-2019 годы.

4. Договор распространяется на директора школы, работников Государственного учреждения образования «Докторовичская средняя школа» – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

5.  Договор служит основой для коллективных переговоров в государственном учреждении образования «Докторовичская средняя школа», является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Делегирование полномочий профсоюзных органов является прерогативой соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Порядок участия и учета мнения профсоюзной организации при решении вопросов работников Государственного учреждения образования «Докторовичская средняя школа» определяется коллективным договором, приложениями к нему, другими локальными нормативными правовыми актами.

Положения коллективного договора, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма Копыльского райисполкома и Копыльской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2016-2019 годы, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма Копыльского райисполкома и Копыльской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2016-2019 годы в месячный срок со дня установления несоответствия.

6. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Требование одной из сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в настоящий Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

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

Принятые изменения и (или) дополнения в Договоре оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

7. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения.

Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров:

Раицкая Наталья Анатольевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе – председатель комиссии;

Новик Лариса Александровна, председатель профсоюзного комитета – член комиссии;

Жаврид Владимир Иванович, заведующий хозяйством – член комиссии.

В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь.

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

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать одного месяца.

9. Порядок ведения переговоров определяется сторонами на совместном заседании.

10. Договор вступает в силу с 01.01.2017 года и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет.

Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции.

11. Проведение переговоров по внесению изменений и (или) дополнений в коллективный договор не должно превышать двух месяцев со дня опубликования Соглашения (изменений и (или) дополнений к Соглашению) между отделом образования, спорта и туризма Копыльского райисполкома и Копыльской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

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

В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации.

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

13. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на совместном заседании профсоюзного комитета и директора школы, доводятся до сведения всех работников.

14. Директор школы представляет Договор для регистрации в управление по труду, занятости и социальной защите Копыльского райисполкома в месячный срок после подписания его Сторонами.

15. Стороны доводят текст Договора, изменения и (или) дополнения в него до всех членов профсоюза для его реализации.

ГЛАВА 2.

ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Директор школы обязуется:

16.1. осуществлять ведомственный контроль за полнотой финансирования и расходования средств бюджета;

16.2. проводить работу в учреждении образования:

при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь о труде оперативно доводить их для сведения и применения в работе;

по мере необходимости разрабатывать и направлять разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников учреждения образования;

ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников учреждения образования.

17. Профком обязуется:

17.1. принимать участие в разработке проектов документов, касающихся условий, организации, нормирования и оплаты труда;

17.2. оперативно доводить до сведения членов профсоюза руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма, проводить семинары по их изучению;

17.3. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам заработной платы, организации, условий и нормирования труда. О результатах информировать директора школы;

17.4. в соответствии с законодательством Республики Беларусь по просьбе членов профсоюза и других граждан обращаться в суд с исковыми заявлениями о взыскании невыплаченных сумм заработной платы, премий, надбавок стимулирующего характера, материальной помощи, а также компенсаций за несвоевременно выплаченную заработную плату и среднего заработка за время трудового отпуска, других компенсационных выплат;

17.5. консультировать работников по вопросам нормирования и оплаты труда;

17.6. поддерживать предложения Центрального комитета отраслевого профсоюза о пересмотре тарифной ставки первого разряда с учетом изменения размера минимальной заработной платы.

18. Директор школы и профком обязуются:

18.1. поддержать предложения Министерства образования Республики Беларусь и ЦК профсоюза работников образования и науки, добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

18.1.1. поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников к уровню среднемесячной заработной платы работников в промышленности;

18.1.2. повышения заработной платы работников организаций системы образования, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

18.1.3. увеличения нормативов выделения бюджетных средств на премирование, установление надбавок за наличие квалификационных категорий, а также за высокие профессиональные, творческие достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ, оказание материальной помощи;

18.1.4. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организаций системы образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008 № 1490;

18.1.5. снижения документооборота;

18.1.6. внесения в тарифно-квалификационные характеристики и условия оплаты труда руководителей физического воспитания учреждений образования изменений в части установления квалификационных категорий ”Высшая квалификационная категория“, ”Первая квалификационная категория“, ”Вторая квалификационная категория“ независимо от типа учреждения образования;

18.2. принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников в организациях системы образования. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате;

18.3.  обеспечивать в учреждении широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материального стимулирования) и оказания материальной помощи уполномоченным должностным лицом Нанимателя (директором школы) решать по согласованию с профсоюзным комитетом;

19.2. порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с Положениями (приложения 1 и 2 к коллективному договору), разработанными в учреждении, утверждёнными директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом после их одобрения на профсоюзном собрании и являющимися неотъемлемой частью коллективного договора.

Данными Положениями устанавливаются минимальные размеры премий (или) надбавок стимулирующего характера с учетом объемов и качества выполняемых работ, показатели их повышения, снижения, лишения в соответствии с условиями трудового договора. При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление педагогическими работниками организационно-воспитательной работы, руководства методическим объединением, сопровождение учащихся во время подвоза в школу и другое в порядке и на условиях, определяемых Договором.

Материальная помощь работникам выплачивается ежемесячно в размере 5 % от начисленной заработной платы.

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения работников школы. Данные выплаты осуществляются на основании приказов директора школы, согласованных с профсоюзным комитетом.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств, выделяемых на оказание материальной помощи, создать комиссию по данному вопросу с обязательным включением в их состав представителей профсоюзного комитета.

Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования в размере до 2,0 базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более, чем по одному основанию;

19.3. использование внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности на стимулирование качественного труда и осуществление определяемых коллективным договором дополнительных выплат стимулирующего характера работникам учреждения образования осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом;

19.4. экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения работников школы. Эти средства направляются на премирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании;

19.5. распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, согласовывается с профсоюзным комитетом;

19.6. правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работы, расписания учебных занятий, факультативов, объединений по интересам, другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с профсоюзным комитетом;

19.7 за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме;

19.8. устанавливать дополнительные меры стимулирования труда, в том числе повышение тарифной ставки (оклада) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска в количестве 3 дней при заключении контрактов, другие 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;

19.9. 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 учётом инфляции»;

19.10. выплату заработной платы производить 20 числа следующего месяца в соответствии с трудовым договором (контрактом).

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;

19.11. выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить 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 нанимателя;

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

19.13. за нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных коллективным договором, виновные должностные лица несут ответственность в соответствии с законодательством;

19.14. поддерживать введение в штатное расписание учреждений общего среднего образования, которые имеют статус юридического лица, должностей инспектора по кадрам, юрисконсульта, инженера по охране труда;

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

19.16. постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер;

19.17. работа учителей в шестой школьный день планируется   
в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивного зала, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами директора школы;

19.18. устанавливать надбавки в размере 20% ставок (окладов) молодым специалистам, завершившим обучение с отличием, а также получившим степень магистра, и 10% ставок (окладов) всем остальным молодым специалистам, направленным для работы в школу;

19.19. работникам, успешно обучающимся в государственных высших и средних специальных учебных заведениях, за время отпуска, предоставленного в связи с обучением, сохраняется средняя заработная плата при получении первого педагогического образования;

19.20. по причине отсутствия в штатном расписании школы должности инспектора по кадрам устанавливать надбавку в размере 10% работнику за выполнение соответствующей работы;

19.21. устанавливать ежемесячную надбавку на протяжении календарного года педагогическим работникам – победителям районного (1 место), областного (1-3 места) этапов конкурса профессионального мастерства «Учитель года Республики Беларусь», в размере 15%, 20% оклада (ставки) соответственно из средств фонда надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам) работникам учреждения образования;

19.22. устанавливать ежемесячную надбавку на протяжении календарного года педагогическим работникам, победителям районного (1 место), третьего (областного) и заключительного этапов республиканской олимпиады по общеобразовательным предметам в размере 15%, 20% оклада (ставки) соответственно из средств фонда надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам) работникам учреждения образования;

19.23. способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом в порядке, определенном коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;

19.24. устанавливать дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия;

19.25. установить перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания (приложение 3).

ГЛАВА 3.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

20. Директор школы обязуется:

20.1. проводить консультации для работников школы по вопросам законодательства о труде;

20.2. оперативно доводить до сведения работников школы изменения и дополнения, вносимые в  нормативные правовые акты о труде;

20.3. при подготовке, согласовании проектов и издании локальных нормативных правовых актов, других правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников школы предоставлять возможность профсоюзному комитету принимать участие в разработке и согласовании проектов указанных актов.

21. Профсоюзный комитет обязуется:

21.1. оказывать помощь директору школы в обучении кадров по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, охране труда, социальном партнерстве, участвовать в проводимых совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь;

21.2. организовывать и координировать работу общественного инспектора профсоюзов по охране труда по осуществлению периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда в школе;

21.3. осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, письма и рассматривать предложения.

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

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. локальные нормативные акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников школы, принимаются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом;

22.2. обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников школы, представителей другой стороны. Проводить по инициативе одной из сторон двухсторонние консультации по вопросам реализации социально-экономической политики в отрасли образования; предварительное обсуждение проектов законов, иных нормативных правовых актов в области трудовых, социально-экономических отношений, государственных и отраслевых программ в сфере образования, труда, занятости, социального, пенсионного обеспечения и др.;

22.3. не реже одного раза в год проводить совместный контроль соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе по вопросам аттестации педагогических работников.

Установить, что директор школы осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюза к осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, выполнением коллективного договора, иных форм контроля, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

22.4. совершенствовать порядок проведения аттестации педагогических работников школы на основе изучения практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования);

22.5.  директор школы имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объёма педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с профсоюзным комитетом. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации;

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

22.7. предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме, получении образования по направлению нанимателя 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 Трудового кодекса; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, гарантии в соответствии со статьей 2201 Трудового кодекса.

В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договорами, предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде;

22.8. предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде;

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

22.10. не принуждать работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

22.11. предоставлять по письменной просьбе работника ему отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических   
и оздоровительных учреждениях продолжительностью (не более 30 календарных дней);

необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры, мужья, жёны) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение (не более 14 календарных дней);

смерть члена семьи, близкого родственника (не более 14 календарных дней);

бракосочетание самого работника, его детей, внуков (не более 14 календарных дней);

рождение детей, внуков (не более 3 календарных дней);

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников (не более 30 календарных дней);

22.12. предоставлять беременным женщинам по их желанию 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;

22.13. предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению один дополнительный свободный от работы день в месяц без сохранения заработной платы;

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

22.15. наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска при наличии следующих причин:

аварии, стихийные бедствия;

производственная необходимость.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

22.16. по договорённости между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделён на две части, а при наличии семейно-бытовых причин, уважительность которых оценивает Наниматель, – на три части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней;

22.17. перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется приказом директора школы с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженнности и сложности его труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

Оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день производить за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете на оплату труда;

22.18. по уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и другими причинами) или по договоренности между нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

22.19. предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в удобное время:

работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;

работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

супругам, работающим в одной организации системы образования, по их заявлению – одновременно;

участникам боевых действий;

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

одиноким женщинам и мужчинам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь;

работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;

работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах;

работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации, первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии;

в других случаях, предусмотренных трудовым договором;

22.20. предоставлять работникам дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение 8);

22.21. трудовой отпуск работника может быть перенесён или продлён в течение текущего рабочего года по причинам, определённым ст. 171 Трудового кодекса Республики Беларусь;

22.22. трудовой отпуск за первый рабочий год предоставлять не ранее чем через 6 месяцев работы, за исключением случаев, предусмотренных ст. 166 Трудового кодекса Республики Беларусь.

ГЛАВА 4.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

23. Директор школы обязуется:

23.1. нe допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест;

23.2. при проведении ликвидации или реорганизации школы проводить переговоры с профсоюзным комитетом, районным комитетом профсоюза в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

24.  Профсоюзный комитет обязуется:

24.1. осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций;

24.2. не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

25. Стороны обязуются добиваться:

25.1. выделения бюджетных средств для повышения тарифных ставок (окладов) работников и предоставления дополнительного поощрительного отпуска при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 ”О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины“;

25.2. развития:

25.2.1. системы дополнительного образования детей и молодежи в сельских населенных пунктах (агрогородках) в области художественного, технического творчества, биолого-экологической деятельности и спорта;

25.2.2. сети объединений по интересам и других форм дополнительного образования детей и молодёжи в учреждениях общего среднего образования;

25.3. обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделения на эти цели необходимых средств, в том числе в части своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

26. Стороны пришли к соглашению:

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

26.2. при сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам:

разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

имеющим длительный непрерывный стаж работы в школе не менее 10 лет;

получившим 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;

26.3. расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, 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 Трудового кодекса;

26.4. сокращение классов, групп продлённого дня в течение учебного года, сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласования с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза;

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

26.6. предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организации системы образования при появлении вакансий;

26.7. установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 ”О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины“ и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

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

26.8. не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов;

26.9. установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков;

26.10.  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;

26.11. продлевать, заключать контракты с работниками предпенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего,

профессионально-технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования;

26.12. установить, что заключение контрактов с работниками, членами отраслевого профсоюза, производится при участии председателя профсоюзного комитета;

26.13. заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 5 лет, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска в количестве 3 календарных дней;

26.14. заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска в количестве 3 календарных дней;

26.15. продлевать контракты с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия;

26.16. 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 в количестве 3 календарных дней;

26.17. установить, что контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, заключаются на максимальный срок;

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

26.19. 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;

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

26.21.  при заключении трудового договора (контракта) с работником знакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении;

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

26.23. заключать с работниками учреждения при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;

26.24. при заключении с педагогическими работниками новых трудовых контрактов увеличивать тарифный оклад (ставку) в размере до 10%;

26.25. установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

состояние здоровья;

назначение пенсий по возрасту, по инвалидности, за выслугу лет, за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

избрание на выборную должность;

переезд в другую местность;

уход за больными (инвалидами) родственниками, 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;

другие случаи;

26.26. установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, наниматель с согласия работника и уведомления комитета отраслевого профсоюза может перевести работника на неполное рабочее время;

26.27. ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям);

26.28. в рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств соответствующих бюджетов;

26.29. при заключении контракта увеличивать оклад водителю автобуса до 50%, повару детского питания до 40%, гардеробщику, уборщику служебных помещений, кухонному рабочему, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, сторожу, дворнику, заведующему хозяйством, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений, лаборанту, секретарю до 20%, педагогу-организатору, педагогу социальному, библиотекарю, воспитателю группы продленного дня до 25%;

26.30. не допускать привлечения работников учреждений образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

ГЛАВА 5.

ОХРАНА ТРУДА

27. Директор школы обязуется:

27.1. ежегодно подводить итоги работы учреждения по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма;

27.2. продолжить обучение или повышение квалификации учителей трудового обучения с целью получения права допуска к работе на станочном оборудовании в учебных мастерских;

27.3. осуществлять обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда работников образования;

27.4. обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (приложение 7);

27.5. осуществлять беспрепятственный допуск представителей профсоюза в учреждения образования для проведения проверок охраны труда, а также расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

27.6. при совершении несчастного случая с тяжелым либо смертельным исходом, группового несчастного случая, требующего специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий профсоюзный комитет с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов труда профсоюза;

27.7. оказывать единовременную материальную помощь семьям работников, погибших на производстве;

27.8. ходатайствовать перед 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 подпунктом 5.1.2.1. п. 5.1. Соглашения между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности и Минским областным Агропромышленным Союзом на 2015- 2017 годы;

27.9. предусматривать в бюджетной смете расходов средства на реализацию мероприятий по охране труда в размере не менее 2% фонда оплаты труда;

27.10. предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством;

27.11. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

27.12. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам месяца; устанавливать общественному инспектору по охране труда надбавку в размере до 50% ставки (оклада) в зависимости от объема выполняемой работы.

28. Профсоюзный комитет обязуется:

28.1. принимать участие в разработке нормативных актов по охране труда;

28.2. отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей;

28.3. ежегодно участвовать в смотрах-конкурсах на лучшую организацию общественного контроля по охране труда, а также смотрах-конкурсах по экономии энергоресурсов, сырья и материалов, обеспечению санитарно-бытовыми условиями, лучший кабинет охраны труда (один раз в два года);

28.4. не реже одного раза в год совместно с директором школы анализировать состояние производственного травматизма, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда;

28.5. координировать деятельность общественного инспектора и комиссии по охране труда, оказывать методическую помощь в осуществлении ими функций по созданию здоровых и безопасных условий труда;

28.6. проводить регулярные мониторинги соблюдения законодательства об охране труда, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение 4), предусмотренных коллективным договором;

28.7. в ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе, в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности»;

28.8. предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

28.9. обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев;

28.10. обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

29.2. в целях обучения работников и пропаганды здоровых и безопасных условий труда оборудовать кабинет по охране труда;

29.3. проводить семинары по охране труда для работников школы;

29.4. проводить совместные проверки организации работы по охране труда в учреждении;

29.5. постоянно осуществлять контроль за:

предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда (приложение 9);

выдачей работникам средств индивидуальной защиты (приложение 5), смывающих и обезвреживающих средств (приложение 6);

29.6. контролировать проведение Нанимателем обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в учреждениях образования в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности»;

29.7. добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

ГЛАВА 6.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ

УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ

ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

30. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе санатория-профилактория ГУО «Минский областной институт развития образования».

31. Профсоюзный комитет обязуется:

31.1. ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников системы образования и информировать отдел образования;

31.2. ежегодно анализировать итоги оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, их детей;

31.3. способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП ”Белпрофсоюзкурорт“ и ТЭУП ”Беларустурист“, добиваться предоставления ими скидок для членов профсоюза и их детей;

31.4. оказывать помощь в выделении земли для создания организации застройщиков с целью улучшения жилищных условий работников.

32. Стороны обязуются добиваться:

32.1. поддерживать поэтапное увеличение доли средств из государственных источников на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере не менее 6 %;

32.2. выделения не менее 20 % строящегося в агрогородке жилья педагогическим работникам, работающим в школе.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. председатель профсоюзного комитета включается в составы создаваемых в школе комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников;

33.2. учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и профсоюзного комитета в соответствии с законодательством Республики Беларусь. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников;

33.3. ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий;

33.4. сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников системы образования, состоящих на учете в профсоюзной организации.

Оказывать содействие пенсионерам – бывшим работникам школы, проживающим в сельской местности, в централизованной доставке местных видов топлива, по предоставлению услуг в обработке приусадебных участков, выделению транспорта, продаже сельскохозяйственной продукции;

33.5. включать в состав комиссии по оздоровлению и курортному лечению представителя профсоюзного комитета;

33.6. в целях укрепления здоровья работников школы, дальнейшего развития массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, туризма участвовать в проводимых районных отраслевых спартакиадах и туристических слетах;

33.7.  создавать для работников надлежащие бытовые условия и условия для питания в соответствии с коллективным договором, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания, а также осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников. На эти цели, в зависимости от наличия, могут выделяться денежные средства за счет средств профсоюзного бюджета на основании решения профсоюзного комитета;

33.8. оказывать шефскую помощь одиноким неработающим пенсионерам, ветеранам и инвалидам – бывшим работникам школы, в том числе утратившим по уважительным причинам связь со школой, а также проживающим в учреждениях социального обслуживания, через установление над ними шефской помощи учащихся;

33.9. содействовать организации работы молодежного совета, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на региональном уровне, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в школе и организационных структурах отраслевого профсоюза;

33.10. осуществлять подвоз работников школы на работу и обратно школьным автобусом при наличии в нём свободных мест;

33.11. вести учет ветеранов труда отрасли.

ГЛАВА 7.

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ И

ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

34. Наниматель обязуется:

34.1. предоставлять профсоюзному комитету информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников;

34.2. рассматривать по представлению председателя профсоюзного комитета обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективе, а также по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами;

34.3. обеспечивать предоставление информации по кадровому составу, оплате труда работников и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений, профсоюзному комитету для осуществления их уставной деятельности.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

35. Профсоюзный комитет обязуется:

35.1. проводить обучение профсоюзного актива по вопросам законодательства о труде, охраны труда;

35.2. оказывать материальную помощь остронуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами, как правило на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза и выписки профсоюзного комитета.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации в школе;

36.2. содействовать профсоюзному комитету в использовании информационных систем для информирования работников о деятельности Сторон по выполнению коллективного договора;

36.3. профсоюзным активистам – членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством, 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 решения 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);

36.4. за работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров;

36.5. предоставлять возможность лицам, уполномоченным профсоюзным комитетом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда;

36.6. совместно решать вопросы поощрения наградами Министерства образования, Управления образования Минского облисполкома, отдела образования, спорта и туризма Копыльского райисполкома профсоюзных активистов и работников. При представлении к награждению профсоюзных активистов наградами Министерства образования, Управления образования Минского облисполкома, отдела образования, спорта и туризма Копыльского райисполкома учитывать наличие Почетной грамоты отраслевого профсоюза;

36.7. при выполнении общественной работы в интересах коллектива устанавливать председателям первичных профсоюзных организаций надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ в соответствии с законодательством в размере до 50 % тарифной ставки (оклада). При этом общая сумма выплат по надбавкам не должна превышать 50 % ставки (оклада). Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза;

36.8. обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 года №1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Белорусского профессионального союза работников образования и науки в размерах, установленных руководящими органами отраслевого профсоюза, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов;

36.9. установить, что предоставление профсоюзному комитету на основании коллективного договора**,** действующего в учреждении образования, помещений, транспортных средств, средств связи, создание других условий осуществляется в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 №150 “О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом”;

36.10. создавать в учреждении образования условия для обеспечения гласности в деятельности профсоюзного комитета;

36.11. расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профсоюзного комитета школы и не освобожденных от основной работы, допускаются с письменного согласия соответствующего профсоюзного комитета, а председателя профсоюзного комитета школы — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 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 комитета отраслевого профсоюза;

36.12. расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, 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;

36.13. 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 общественного инспектора по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия профсоюзного комитета школы. 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 комитета;

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

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

36.15. увольнение по инициативе нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации образования, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь;

36.16. устанавливать из средств профсоюзных организаций ежемесячные вознаграждения в размере 2,0 базовые величины штатным работникам профсоюзных органов, награжденным нагрудным знаком Белорусского профессионального союза работников образования и науки ”За адданасць галіноваму прафсаюзу“.

ГЛАВА 8.

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

37. Стороны пришли к соглашению**:**

37.1. при изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения образования проводятся предварительные переговоры с районным комитетом профсоюза с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников;

37.2. изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускаются с уведомления профсоюзного комитета.

38. Профсоюзный комитет обязуется:

38.1. участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы работников – членов профсоюза;

38.2. вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективу работников при изменении форм собственности;

38.3. осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

ГЛАВА 9.

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО

ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

СТОРОН

39. Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

40. Директор школы обязуется в процессе осуществления контроля за   деятельностью учреждения образования анализировать ход выполнения коллективного договора.

41. Профсоюзный комитет обязуется периодически освещать ход реализации коллективного договора на совещаниях в учреждении образования.

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. ход выполнения настоящего коллективного договора рассматривать на совместном заседании;

42.2. обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием и исполнением коллективного договора.

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

Представления Сторон о недостатках в выполнении настоящего коллективного договора рассматриваются в двухнедельный срок, по ним даются мотивированные ответы в письменной форме;

42.3. принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств коллективного договора либо уклоняющимся от участия в переговорах;

42.4. лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность:

лишение надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлечение к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

42.5. сроки ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора не могут превышать один месяц.

43. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

Руководитель и председатель профсоюзного комитета школы отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже 2-х раз в год.

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Директор государственного учреждения образования «Докторовичская средняя школа»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В.Можейко05.12.2016 |  | Председатель профсоюзного комитета государственногоучреждения образования «Докторовичская средняя школа»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Новик школа» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Новик05.12.2016 |

Коллективный договор принят на профсоюзном собрании

06.12.2016, протокол № 1.

Приложение 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора Государственного учреждения образования «Докторовичская средняя школа»  05.12.2016 № 216 |

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ОБРАЗОВАНИЯ «ДОКТОРОВИЧСКАЯ

СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

ГЛАВА 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6, Рекомендациями по материальному стимулированию работников учреждений образования Министерства образования Республики Беларусь от 31.12.1997 № 16.1-6/283, Инструктивным письмом Министерства образования Республики Беларусь от 23.07.1998 № 11-6/195, Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002 № 13.

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

3. Источником 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);

средства от внебюджетной деятельности организации в размерах, предусмотренных законодательством;

благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих  
работников.

4. Базовая премия устанавливается к фактически начисленной в предыдущем  
месяце заработной плате (ставке заработной платы, должностному окладу) в  
размере 20%.

5. Неиспользованные суммы премиальных, составляющие разницу между  
плановой и начисленной базовой премией, а также средства, сэкономленные по  
фонду заработной платы, направляются на увеличение базовой премии  
работникам, достигшим наивысших результатов в работе.

ГЛАВА 2.

ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

6. Премирование работников производится ежемесячно исходя из их личного  
вклада в общие результаты труда, с учетом объёмов и качества выполняемых  
работ.

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

8. Премия конкретному работнику начисляется на оклад (ставку) с учетом  
дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера,  
установленных законодательством Республики Беларусь и предельными  
размерами не ограничивается.

9. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании  
приказа директора школы, по согласованию с комитетом профсоюза, в  
соответствии с настоящим Положением. Копии приказов вывешиваются для  
ознакомления с ними всех работников.

10. Премии начисляются за фактически отработанное время по итогам работы за  
предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок  
выплаты заработной платы.

11. Премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

социальных отпусков;

повышения квалификации;

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

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

13. Премирование руководителя организации осуществляется вышестоящим  
органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным  
комитетом на основании положения.

ГЛАВА 3.

ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

14. Показатели премирования для всех категорий работников (размеры указываются в конкретном процентном выражении):

достижение стабильных положительных результатов в педагогической  
деятельности, при выполнении функциональных обязанностей по итогам  
контроля – 5 – 10%;

качественное выполнение учебных планов и программ, планов работы на  
соответствующий период – 5 – 10%;

повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового  
содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий  
по итогам года – 5 – 10%;

участие в подготовке и проведении мероприятий, содействующих укреплению  
здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников) – 3 – 5%;

участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в  
свободное от учебы время – 5 – 15%;

участие в подготовке и проведении массовых мероприятий (соревнований,  
смотров, конкурсов, олимпиад, концертов и т.п.) – 5 – 10%;

участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и  
другими работниками (семинары, конференции и другие мероприятия) – 5 -10%;

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 5%.

15. При премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

15.1. для заместителя директора школы:

высокие результаты в работе, подтверждение в ходе внутреннего,  
ведомственного и других видов контроля – до50%;

качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ,  
планов учебно-воспитательного процесса по итогам контроля – до10%;

создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся,  
учебно-вспомогательного персонала – до10%;

оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и  
эффективности работы – до10%;

подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций – до10%;

совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической  
базы и трудовой дисциплины – до10%;

подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися – до  
10%;

активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и  
управленческой деятельности – до 10%;

рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов – до 10%;

обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий,  
сооружений – до10%;

обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному  
году – до10%;

инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению  
поручений – до10%;

обобщение передового опыта учителей – до 20%;

выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – до  
10%;

организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе – до  
10%.

15.2. для педагогических работников:

за проведение открытых уроков, предметных и методических недель, семинаров  
в рамках школы – до 10%;

участие и результативность учащихся в районных и других предметных  
олимпиадах – от3% до 10%;

за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке по  
 итогам проверок – до 10%;

за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом – до 4%;

результативность работы кружков, факультативов по итогам года – до 10%;

работа по подготовке победителей областных олимпиад, научно-практических  
конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий: участие

до 60%; победитель – 70%;

эффективное участие в районных культурно-массовых мероприятиях – до 10%;

за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе   
профильного преподавания предметов ежемесячно 1% от ставки учителя за  
каждый час недельной нагрузки;

работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования по  
результатам контроля – до 5%;

обобщение передового опыта – до 25%;

выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива  
работников (по решению директора, методического объединения, профкома) – до  
10%;

разработка и внедрение новых педагогических технологий обучения и средств  
компьютерного обучения – 15%;

проведение ремонтных работ, работ по благоустройству школьной территории -  
до 1 оклада;

экономия ТЭР по результатам контроля – до 10%.

предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не  
по вине работника – до20%;

15.3. для учебно-вспомогательного персонала:

организация работы по сохранности учебников – до7%;

поддержание надлежащего порядка в закреплённых лаборантских, эстетическое  
оформление рабочих мест, помещений по результатам контроля – до7%;

участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения,  
компьютеризации и модернизации лабораторных работ – до 10%;

оказание помощи в подготовке и проведении воспитательных мероприятий – до  
5%;

подготовка кабинетов к новому учебному году – до 10%;

15.4. для обслуживающего персонала:

вклад в пополнение материально-технической базы школы в зависимости  
выполненной работы – до 10%;

проведение ремонтных работ на территории и в помещениях школы – до 1  
оклада;

обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного  
средства – до 100%;

образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – до 5%;

предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не  
по вине работника – до 20%;

качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей по  
результатам проверки – до 10%;

экономия ТЭР – до 10%;

за расширение зоны действия – до 20%.

**ГЛАВА 4.**

**ПОКАЗАТЕЛИ СНИЖЕНИЯ И ЛИШЕНИЯ БАЗОВОЙ ПРЕМИИ**

16. Показатели снижения базовой премии:

недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных  
 результатами ведомственного контроля – 50%;

нарушение правил трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных  
 документов, регламентирующих деятельность организации – 50%;

нарушение правил охраны труда – 90%;

неисполнение в срок обязательств по коллективному договору – 50%;

нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами – 90%;

случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время – до 50%;

неаккуратное ведение документации – до 90%;

нарушение трудовой дисциплины – до 90%;

дисциплинарное взыскание (замечание) – 50%.

17. Показатели лишения базовой премии на 100%:

дисциплинарное взыскание (выговор);

за прогул без уважительной причины;

при невыполнении обязательств по коллективному договору;

грубые 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.

18. Лишение работника премии частично или полностью производится за тот период, когда произошло нарушение в работе. По указанным случаям работник должен написать объяснительную записку. Издаётся приказ с указанием причин лишения премии, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Протокол заседания  профсоюзного комитета  05.12.2016 № 20 |  |  |

Одобрено на профсоюзном собрании 06.12.2016, протокол № 1

Приложение 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора Государственного учреждения образования «Докторовичская средняя школа»  05.12.2016 № 216 |

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА К ОКЛАДАМ

(СТАВКАМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКАМ

ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

«ДОКТОРОВИЧСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

ГЛАВА1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

4. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ, проводимых мероприятий.

5. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушения трудовой дисциплины и по приказу директора школы, который согласовывается с профкомом.

6. Надбавки директору школы устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с положением.

ГЛАВА 2.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

К ОКЛАДАМ (СТАВКАМ) РАБОТНИКОВ

7. Надбавки за творческие достижения вработе устанавливаются директором школы его заместителю, руководителям структурных подразделений, специалистам из числа педагогических, библиотечных и других работников.

Показателиустановления надбавок за высокие творческие достижения в работе (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы) для заместителя директора школы и педагогических работников:

за разработку, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств  
обучения (воспитания) – 15%;

активное участие в методической и экспериментальной работе – до 10%;

за активную работу по перспективному развитию и творческому сотрудничеству  
с другими организациями – до 15%;

за своевременное и полное оформление материалов передачи опыта, организация  
выставок – до 15%;

за руководство творческими группами учителей, учащихся – до 10%;

за участие в конкурсах профессионального мастерства – до 50%.

8. Надбавки за производственные достижения в работеустанавливаются работникам, участвующим в образовательном процессе, занятым его обслуживанием, а также хозяйственной и организационной деятельностью.

Показатели установления надбавок за производственные достиженияв

работе (достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволяющие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности) для заместителя директора школы и педагогов:

проведение открытых уроков, мероприятий в зависимости от качества и уровня -  
от5% до 10%;

за подготовку участников олимпиад, конкурсов, турниров, соревнований и т.п. -  
от3% до 10%;

за подготовку победителей олимпиад, конкурсов, турниров, соревнований и т.п. -  
до 50%;

за проведение оздоровительных мероприятий с учащимися – от 5% до 50%;

участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработки  
учебных и экспериментальных пособий – до 50%;

за качественную подготовку кабинета к началу учебного года – до 10%;

участие в работе по развитию и обеспечению материально-технической базы  
школы до 50%;

высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего,ведомственного и других видов контроля – до 50%.

9. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работустанавливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важные государственное значение, требующее 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 директором исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

Показатели установления надбавок за выполнение особо важных  
(срочных) работ для заместителей директора и педагогических работников:

выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени – от2% до20%;

выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями  
работника – до 50%;

работа по профилактике преступлений и правонарушений – до5%;

общественная работа в интересах коллектива работников (расширение зоны  
действия):

ведение документации по гражданской обороне – 5 %;

ответственному за организацию работы по охране труда – 50%;

общественному инспектору по охране труда – 5 %;

председателю профсоюзного комитета – 15 %;

руководителю методического объединения – 5 %;

председателю аттестационной комиссии – 10 %;

членам аттестационной комиссии (в зависимости от выполненной работы) – 2 %;

секретарю педсовета – 7 %;

за ведение документации по питанию по школе – 15 %;

ответственным за учебные кабинеты (кроме оплачиваемых) – 7 %.

10. Надбавка за сложность и напряженность трудаопределяется работнику, которому поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечет за собой увеличение интенсивности труда. Определяя условия таких надбавок, директор может учитывать:

выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками;

объём и разновидность выполняемой работы, её интенсивность;

качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;

стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Протокол заседания  профсоюзного комитета  05.12.2016 № 20 |  |  |

Одобрено на профсоюзном собрании 06.12.2016, протокол № 1

Приложение 3

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора Государственного учреждения образования «Докторовичская средняя школа»  05.12.2016 № 216 |

ПЕРЕЧЕНЬ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ,

ДЛЯ КОТОРЫХ РАБОЧИЙ ДЕНЬ МОЖЕТ

БЫТЬ РАЗДЕЛЁН НА ОТДЕЛЬНЫЕ ЧАСТИ

1. Заведующий хозяйством

2. Водитель автобуса

3. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений

4. Уборщик служебных помещений

5. Гардеробщик

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Протокол заседания  профсоюзного комитета  05.12.2016 № 20 |  |  |

Приложение 4

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора Государственного учреждения образования «Докторовичская средняя школа» 05.12.2016 № 216 |

План

мероприятий по улучшению условий и охраны

труда на 2016 год в Государственном учреждении

образования «Докторовичская средняя школа»

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование (содержание) мероприятий по охране труда | Стоимость выполнения мероприятий | | Сроки выполне-  ния мероприя-  тий | Ответствен-  ные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффектив-  ность мероприятий | При-  ме-  чание |
| Плани-  руемая | Факти-  ческая |
| 1 | Проверка технического состояния заземления и изоляции электроуста- новок, ручного электроинструмента |  |  | До 01.09.2016 г. | Суворов М.В.,  Жаврид В.И., заведующий хозяйством | Отсутствие электротравм |  |
| 2 | Ремонт осветительной аппаратуры в классах и на коридорах | 3 млн.  рублей |  | Постоянно | Жаврид В.И., заведующий хозяйством | Профилакти-  ка заболева-  ний органов зрения, про-  изводствен-ного травма- тизма |  |
| 3 | Приобретение спецодежды | 6 млн.  рублей |  |  | РООCиТ  Можейко С.В., директор Жаврид В.И., заведующий хозяйством | Профилакти-  ка производ-  ственного травматизма |  |
| 4 | Приобретение чистящих и моющих средств, средств дезинфекции | 1млн. рублей |  | Постоянно | РООСиТ  Можейко С.В., директор Жаврид В.И., заведующий хозяйством | Соблюдение санитарно-гигиеничес-  ких условий труда |  |
| 5 | Ремонт мебели, закрепление шкафов, стендов |  |  | Постоянно | Жаврид В.И., заведующий хозяйством | Профилакти- ка производ- ственного травматизма |  |
| 6 | Разработка, пересмотр инструкций по ОТ в учебных кабинетах и для различных категорий работников школы и по видам работ |  |  | Постоянно, в соответствии с нормативной документацией | Можейко С.В., директор  Раицкая Н.А., зам. директора  Жаврид В.И., заведующий хозяйством |  |
| 7 | Испытание тренажёров, оборудования спортивного зала, составление актов испытания |  |  | До 01.09.2016 г. | Лозовский А.В., учитель физкультуры  Можейко С.В., директор  Новик Л.А., председатель ПК |  |
| 8 | Замена окон, дверей спортзала, пожарных выходов | 200 млн. рублей |  | До 31.12.2016 г. | РООСиТ,  Можейко С.В., директор Жаврид В.И., заведующий хозяйством | Соблюдение санитарно-гигиеничес-  ких условий труда Профилакти- ка производ- ственного травматизма |  |
| 9 | Проведение технического освидетельствования станочного оборудования мастерских |  |  | До 01.09.2016 г. | РООСиТ | Профилакти- ка производ- ственного травматизма |  |
| 10 | Замена ученической мебели, шкафов | 100 млн. рублей |  | До 01.08.2016 г. | РООСиТ | Соблюдение санитарно-гигиеничес-  ких условий, профилакти- ка детской заболеваемос-  ти |  |
| 11 | Оборудование санитарного узла на втором этаже закрывающимися полукабинами | 20 млн. рублей |  | До 01.08.2016 г. | РООСиТ | Соблюдение санитарно-гигиеничес-  ких условий труда |  |
| 12 | Приобретение новых диэлектрических ковриков и перчаток | 3млн. руб. |  | До 01.04.2016 г. | РООСиТ | Профилакти- ка производ- ственного травматизма |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Протокол заседания  профсоюзного комитета  05.12.2016 № 20 |  |  |

Приложение 5

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора Государственного учреждения образования «Докторовичская средняя школа» 05.12.2016 № 216 |

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих

право на бесплатное получение спецодежды,

спецобуви, средств индивидуальной защиты

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии, должности | Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ, санитарно-гигиенической обуви, одежды | Срок носки в месяцах |
| 1. | Водитель автобуса | Ботинки кожаные  Халат хлопчатобумажный  Перчатки хлопчатобумажные | 12  24  6 |
| 2. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный  Тапочки кожаные | 12  12 |
| 3. | Дворник | Костюм хлопчатобумажный  Фартук хлопчатобумажный с нагрудником  Ботинки кожаные  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Зимой дополнительно:  куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке;  брюки хлопчатобумажные на утепляющей подкладке;  валянаяобувь;  галоши на валяную обувь.  В остальное время года дополнительно:  плащ непромокаемый;  сапоги резиновые. | 12  12  12  2  36  36  48  24  36  24 |
| 4. | Лаборант | Халат хлопчатобумажный  Фартук прорезиненный с нагрудником  Перчатки резиновые  Очки защитные | 12  до износа  до износа до износа |
| 5. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Рукавицы х/б с накладками  Перчатки резиновые  Очки защитные  Перчатки хлопчатобумажные  При наружных работах зимой дополнительно:  куртка хлопчатобумажная на утепляющей подкладке | 12  12  1  До износа  До износа  До износа  36 |
| 6. | Сторож | Халат х/б (вискозно-лавсановый) или костюм х/б  Для наружных работ дополнительно:  ботинки кожаные или сапоги кирзовые;  плащ с капюшоном;  куртка х/б на утепляющей подкладке;  брюки хлопчатобумажные на утепляющей подкладке;  валянаяобувь;  галоши на валяную обувь;  рукавицы ватные;  полушубок. | 12  12  дежурный  36  36  48  24  до износа  дежурный |
| 7. | Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажный  Рукавицы х/б с накладками  Фартук прорезиненный  При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:  сапоги резиновые или полусапоги резиновые;  перчатки резиновые. | 12  2  дежурный  12  до износа |
| 8. | Учитель трудового обучения, постоянно занятый работой в комбинированных мастерских | Очки защитные  Костюм или халат х/б | До износа  12 |
| 9. | Повар детского питания | Халат или костюм х/б Фартук х/б  Шапочка или косынка х/б  Туфли или тапочки кожаные | 12  6  6  12 |
| 10. | Кухонный рабочий | Куртка х/б  Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой  Колпак или косынка х/б  Перчатки резиновые | 12  6  6  до износа |

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

05.12.2016 № 20

Приложение 6

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора Государственного учреждения образования «Докторовичская средняя школа»  05.12.2016 № 216 |

ПЕРЕЧЕНЬ

ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,

КОТОРЫМ ДОЛЖНЫ ВЫДАВАТЬСЯ

СМЫВАЮЩИЕ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИЕ

СРЕДСТВА

1. Лаборант

2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений

3. Дворник

4. Уборщик служебных помещений

5. Водитель автобуса

6. Учитель трудового обучения

7. Учитель химии

8. Повар детского питания

9. Кухонный рабочий

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

05.12.2016 № 20

Приложение 7

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора Государственного учреждения образования «Докторовичская средняя школа»  05.12.2016 № 216 |

ПЕРЕЧЕНЬ

ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫЕ

ДОЛЖНЫ ПРОХОДИТЬ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ

НА РАБОТУ И ПЕРИОДИЧЕСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР

1. Директор

2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

3. Заведующий хозяйством

4. Педагог социальный

5. Педагог дополнительного образования

6. Учитель

7. Учитель-дефектолог

8. Педагог- организатор

9. Библиотекарь

11. Лаборант

10. Секретарь

12. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений

13. Сторож

14. Дворник

15. Уборщик служебных помещений

16. Повар детского питания

17. Кухонный рабочий

18. Гардеробщик

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

05.12.2016 № 20

Приложение 8

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора Государственного учреждения образования «Докторовичская средняя школа»  05.12.2016 № 216 |

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

ПЕРЕЧЕНЬ

ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ

ПРАВО ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ

ОТПУСК ЗА РАБОТУ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ

УСЛОВИЯМИ ТРУДА

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код и наименование профессии рабочих,  должности служащих согласно ОКПД | Код выпуска ЕТКС, ЕКСД | Класс условий труда | Количество дней дополнительного отпуска |
| 1. | Водитель автобуса 11442 | Кат. 52  ОКЗ 8322 | 3,1 | 4 |
| 2. | Повар  16675 | Кат. 51  ОКЗ 5122 | 3,1 | 4 |

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

05.12.2016 № 20

Приложение 9

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  Приказ директора Государственного учреждения образования «Докторовичская средняя школа»  05.12.2016 № 216 |

П Е Р Е Ч Е Н Ь

РАБОЧИХ МЕСТ ПО ПРОФЕССИЯМ И ДОЛЖНОСТЯМ,

НА КОТОРЫХ РАБОТАЮЩИМ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ УСТАНОВЛЕНЫ ДОПЛАТЫ ЗА РАБОТУ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Код и | Коды | Класс | Процент от | Числен- |
| п/п | наименование | выпуск | условий | тарифной ставки | ность |
|  | рабочих | ЕТКС | труда | 1 разряда за 1 час | работаю- |
|  | согласно |  |  | работы в | щих |
|  | окпд |  |  | условиях труда, |  |
|  |  |  |  | соответствующих |  |
|  |  |  |  | классу |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Повар | Кат. 51 | 3,1 | 0.10% | 1 |
|  | 16675 | ОКЗ |  |  |  |
|  |  | 5122 |  |  |  |
| 2. | Водитель автобуса  11442 | Кат. 52 | 3,1 | 0.10% | 1 |
|  |  | ОКЗ 83222 |  |  |  |

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

05.12.2016 № 20