|  |
| --- |
| Отдел образования, спорта и туризмаЗельвенского райисполкома Зельвенская районная организация Белорусского профессионального союза работников образования и наукиКоллективный договоргосударственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад - базовая школа имени В. Ляха»на 2016-2019 годы.2016 |

***1.Общие положения.***

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем «Договор») заключен между работниками государственного учреждения образования

 «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад - базовая школа имени В. Ляха» (далее - школа) от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем «Профком»), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя профкома Мартинчик Светланы Александровны и государственного учреждения образования

 «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад - базовая школа имени В. Ляха»

в дальнейшем «Наниматель» в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – Руководитель) директора Бондаренко Светланы Алексеевны

2. Договор заключён в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июня 1995 г. № 278 «О развитии социального партнёрства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016-2018 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образованияи науки на 2016-2019 годы, Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2015-2018 годы, Соглашением между Управлением образования Гродненского облисполкома и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2016-2019 годы, Соглашением между Зельвенским районным исполнительным комитетом, нанимателями Зельвенского района и Зельвенским районным объединением профсоюзов на 2015-2018 годы и Соглашением между отделом образования, спорта и туризма Зельвенского райисполкома и Зельвенской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2016-2019 годы.

3. Настоящий Договор является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работниками.

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

5. Наниматель признаёт Профком единственным полномочным представителем работников школы в коллективных переговорах и при заключении Договора.

6. Нормы и положения Генерального соглашения между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма Зельвенского райисполкома и Зельвенской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки обязательны для исполнения Сторонами Договора (далее – стороны).

7. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, работников – членов Белорусского профсоюза работников образования и науки, включая совместителей, временных работников и работающих по контракту.

8. Изменения и дополнения в договор вносятся с согласия сторон. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и дополнений в коллективный договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников школы.

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

10. Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров

*1. Бондаренко С.А., директор школы,*

*2. Сидоренко Т.А.,заместитель директора по воспитательной работе,*

*3. Мартинчик С.А., председатель профкома,*

*4. Полещук А.А., заместитель председателя профкома.*

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

12. Переговоры по подписанию нового коллективного договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

13. Действие настоящего Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации школы или профсоюза в период действия данного Договора его выполнения гарантируется правопреемником.

В течение трёх месяцев с момента окончания преобразования организации образования заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

14. Коллективный договор подписывается в 3-х экземплярах и хранится у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., 1-экз. хранится в Зельвенском районном исполнительном комитете после регистрации.

15. Настоящий договор вступает в силу со дня регистрации в Управлении по труду, занятости и социальной защите населения Зельвенского районного исполнительного комитета и действует до заключения нового, но не более 3-х лет.

16. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесённые в него изменения и дополнения в Управлении по труду, занятости и социальной защите населения Зельвенского районного исполнительного комитета.

***1.Организация, нормирование и оплата труда.***

 **17. Наниматель обязуется:**

17.1. Утверждать локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ и отпусков, расписание учебных занятий, должностные инструкции и другие) по согласованию с Профкомом.

17.2. В течение 2-х дней с момента получения информации доводить до сведения коллектива работников нормативные документы по организации и оплате труда, разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

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

17.4. Обеспечить условия для предоставления матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 34 от 11.06.2014 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней».

17.5. Предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее методический день) педагогам, имеющим

нагрузку не более 1,25 ставки. Порядок предоставления и использование методического дня определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Предварительное распределение объемов педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется до начала трудовых отпусков в летний период и доводится до сведения работников не менее чем за один месяц до начала учебного года.

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

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

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

17.7.Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: 14 числа – зарплата и 26 числа – аванс.

Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими 1 месяц, индексируется в соответствии с действующим законодательством.

Выдавать работникам расчётные листки. При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными днями зарплату выплачивать накануне.

17.8. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

17.9. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда и социальной поддержки молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием, а также специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных на работу по распределению:

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

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

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

17.10.Установить работникам суммированный учет рабочего времени согласно **(Приложение № ..).**

17.11.При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах, проводить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетам заработной платы.

17.12. Обеспечить выплату заработной платы работникам, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного учёта рабочего времени, в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях, при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении нормы труда.

17.13. Производить установление окладов работникам организации в соответствии с действующими условиями оплаты труда работников образования (Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 с изменениями и дополнениями).

 **18. Профком обязуется:**

18.1.Разъяснять членам коллектива работников содержание нормативных документов по организации и оплате труда, их права и обязанности.

18.2.Осуществлять общественный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением надбавок, оказанием материальной помощи.

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

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

18.4. Совместно с Руководителем провести конкурсы:

- на лучший учебный кабинет;

* на лучшую постановку вопроса по безопасности в классном коллективе;

- учитель года;

- классный руководитель года;

 18.5. Активно содействовать Нанимателю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

 **19. Стороны пришли к соглашению:**

19.1.Установить в школе 6 - дневную рабочую неделю с выходным днём - воскресенье.

19.2.Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее материального стимулирования) и оказания материальной помощи, решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом.

19.3. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, их размеры устанавливаются Коллективным договором, соответствующими положениями, которые разрабатываются непосредственно в учреждении, утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом после их одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств, выделяемых на оказание материальной помощи в учреждении создаётся комиссия по данным вопросам, сформированная из равного количества представителей администрации и профсоюзного комитета.

При решении вопросов материального стимулирования труда учитывается наличие у педагогического работника классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы.

Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с профсоюзным комитетом.

Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в доступных для ознакомления работников местах.

Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почётные 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», награждённым нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

Материальное стимулирование труда Руководителя осуществляется из средств учреждения отделом образования, спорта и туризма по согласованию с райкомом профсоюза.

Материальная помощь Руководителю оказывается в случаях и на условиях, установленных коллективным договором (на общих основаниях) по заявлению руководителя, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения, с разрешения руководителя отдела образования, спорта и туризма. Материальная помощь Руководителю в равных долях с остальными членами трудового коллектива оказывается без заявления руководителя согласно приказу руководителя отдела образования, спорта и туризма на основании коллективного договора учреждения.

19.4. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно в соответствии с законодательством. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения руководителя и профсоюзного комитета.

Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании.

19.5.Оказывать материальную помощь в соответствии с Положением.

19.6.Надбавки работникам устанавливаются в соответствии с Положением.

19.7. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором, соглашением дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам школы из внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, в том числе в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, осуществляется по согласованию с Профкомом.

19.8.За время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, сельхозработы 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 в полном объёме.

19.9. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учётом их индексации в соответствии с Законом «Об индексации доходов населения» с учётом инфляции.

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

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

Присвоение квалификационных категорий другим специалистам производится в порядке, определяемом коллективным договором, местным соглашением на основании постановления Совета Министров Республики Беларусь 25.05.2010 №784 и общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 21.10.2011 № 105.

19.11. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, местным соглашением, коллективным договорам, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст.143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа Руководителя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

19.12. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим коллективным договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

19.13. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

19.14. На период отсутствия учителей-дефектологов, музыкальных руководителей производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

19.15. Установить в Договоре 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 №..).**

19.16. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения образовательного процесса в порядке, определенном коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

19.17. Устанавливать в порядке, определенном коллективным договором, дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при сокращении штата работников и оснований для выплаты выходного пособия.

19.18. Графики отпусков утверждаются Нанимателем по соглашению с профкомом не позднее 5 января текущего года.

19.19. Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителя.

19.20. Наниматель оплачивает нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по совместительству и в каникулярный период при условии её фактической отработки.

***3. Правовое обеспечение трудовых отношений,***

***развитие социального партнёрства***

 **20. Наниматель обязуется:**

20.1. Локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции работников, графики трудовых отпусков, графики сменности и др.) утверждать по согласованию с Профкомом.

20.2.При приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приёме на работу, условиями и оплатой труда, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, настоящим Договором, проводить вводный инструктаж по охране труда.

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

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

20.5. Своевременно направлять Профкому проекты документов, регулирующие жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования и ознакомления.

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

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

 **21. Профком обязуется:**

21.1. Осуществлять силами уполномоченных представителей профсоюза в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в организации образования.

21.2. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе членов отраслевого профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

21.3. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Руководителем.

21.4. Обеспечить полную гласность в работе Профкома.

21.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в 2-х дневный срок после их представления Руководителем.

 **22. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

22.4. Проводить, не реже одного раза в год, совместный мониторинг соблюдения законодательства о труде и об охране труда с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Руководителя.

Установить, что руководитель осуществляет беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, о выполнении Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболевания в соответствии с законодательством.

# 22.5. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объема 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.

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

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

22.7. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

 в летнее или другое удобное время:

- лицам моложе восемнадцати лет;

- ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действия на территории других государств;

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

- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;

-  работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

-  работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС;

- донорам, которым выданы знаки Почетный донор Республики Беларусь, Почетный донор СССР, Почетный донор общества Красного Креста БССР.

в определенный период:

 - работникам, обучающимся в вечерних школах и учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего и последипломного образования в вечерней и заочной формах получения образования - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;

- работникам, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

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

 - учителям - в летнее время;

 - женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

- работающим жёнам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жён);

- работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

- женщинам, одиноким матерям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

22.8. Предоставлять работнику, при наличии у него путёвки 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.

22.9. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования и учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования; в вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, а также в педагогических учебных заведениях или по специальности, предоставлять оплачиваемые отпуска для сдачи сессий и экзаменов в соответствии со статьями 214-216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

При отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора нанимателя с работниками, обучающимся не в педагогических учебных заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде*.*

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

22.11. По письменному заявлению работника в обязательном порядке предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;

- необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

- необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья и сестры, супругом)

- бракосочетания самого работника или его детей, внуков;

- рождения ребенка (внуков) – 3 дня;

- смерти члена семьи –3дня без учета дороги;

- первый учебный день детей или внуков-первоклассников (1- 4 кл.) – 1 день;

- юбилейных дат (40, 50, 55, 60 и т.д.) – 1 день

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по её (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных коллективным договором с указанием источников финансирования (внебюджетная деятельность).

22.12. График трудовых отпусков составляется на календарный год не  позднее 5 января и доводится до сведения всех работников.

22.13. Руководитель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

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

22.14. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 5 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днём за счет средств нанимателя -? (внебюджетка)

22.15. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в учреждении образования определяются приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

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

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

22.17. В каникулярное время в течение учебного года, в исключительных случаях, на основании заявления и с согласия нанимателя, предоставлять учителям часть трудового отпуска.

 **4. *Гарантии занятости***

 **23. Наниматель обязуется:**

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

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

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

23.4. Уведомлять Профком не позднее чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника организации, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечёт сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных и законных интересов работников.

**24. Профком обязуется:**

24.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением высвобождаемым работникам льгот и компенсаций.

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

24.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу до 2 базовых величин из средств профсоюзного бюджета.

 **25. Стороны пришли к соглашению:**

25.1. 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 Профкома; 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 Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29, - после предварительного, не позднее, чем за две недели письменного, уведомления Профкома.

25.2. 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, ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах Республики Беларусь) работникам в порядке перечисления:

- получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

**-** разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

- являющимися единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

- имеющим более длительный непрерывный стаж работы в организации;

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

- работникам, избранным в состав профсоюзных органов, членам комиссий по трудовым спорам;

- женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу.

25.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без материи), разведенными женщинами, мужчинами, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей инвалидов – до 18 лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4,5,7,8,9 статьи 42 и пунктами 1-3 ст.44, 1-3 ст. 47 Трудового кодекса РБ.

25.4. Сокращение классов, групп в течение учебного года, сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласия с профсоюзным комитетом.

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

- заполнение вакансий;

- увольнение совместителей.

# 25.6. В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы или за счет средств от приносящей доходы деятельности для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей в случаях, установленных законодательством, коллективным договором.

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

25.8. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29 ”О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой иисполнительской дисциплины“ и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь 25.09.1999 № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден 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 ТК РБ).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора.

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

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

25.11. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, а так же в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста 3-х лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5-ти лет.

25.12. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия:

- предпенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), на срок, не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту;

- пенсионного возраста, имеющих детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально-технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем до окончания обучения.

25.13. Установить, что контракты с одинокими матерями (к одиноким матерям относятся: женщины, не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери), отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, и при условии отсутствия нарушений трудовой дисциплины*,* с их согласия заключаются на максимальный срок.

25.14. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую строну о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

25.15. 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.

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

В случае принятия Нанимателем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при наличии средств.

25.17. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику – члену профсоюза, Руководитель обязан согласовать с Профкомом.

25.18. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии повышения тарифной ставки (оклада) не менее, чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска - на **три календарных дня**.

Аналогичный порядок заключения договоров применять к выпускникам учреждений высшего, средне-специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение.

25.19. Установить, что Руководитель и работник обязаны информировать друг друга за один месяц до истечения срока контракта о намерении продлить (не продлевать) контракт.

25.20. 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.

25.21. Продлевать контракты с работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины, в пределах максимального срока действия контракта.

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

- назначения пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

- избрание на выборную должность;

- состояния здоровья;

- увольнения в порядке перевода;

- переезда в другую местность;

- уход за детьми в возрасте до четырнадцати лет;

- уход за больными (инвалидами) родственниками;

- изменение семейного положения;

- трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку (или на более высокую оплату труда), если работник работает на неполную ставку;

- 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 в государственных органах);

- зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования;

- другие случаи.

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

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

25.25. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5. пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29.

25.26. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Договором (контрактом), коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении.

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

***5. Охрана труда***

 **26. Наниматель обязуется:**

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

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

26.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

26.4. Оформить стенд или уголок по охране труда.

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

26.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную и достоверную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а так же льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

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

26.8. Привести к началу учебного года все помещения в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда и обучения.

26.9. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения к работе в осенне-зимних условиях.

26.10. Своевременно информировать районный комитет профсоюза о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях на производстве с целью обеспечения участия в расследовании данных случаев главного технического инспектора труда областной организации профсоюза.

26.11.Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

 Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

Рекомендовать выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной трудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания составляет три и более месяцев, рекомендовать выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых из бюджета, производятся за счет внебюджетных средств.

В зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.

В случае финансовых затруднений организации наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

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

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

26.13. Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

 **27**. **Профком обязуется:**

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

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

27.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

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

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

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

27.10. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

27.11. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы № 3.

 **28**. **Стороны пришли к соглашению:**

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

Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда.

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

28.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- предоставлением компенсации работникам за работу во вредных условиях труда;

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

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

- обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (**Приложение № …).**

28.4. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда:

- дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (**Приложение № …);**

- доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (**Приложение № …);**

- созданием условий для питания работников через пищеблок учреждения образования;

- оборудованием санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева работающих на свежем воздухе.

28.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3.

28.6. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 1 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

28.7.Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

 **29**. **Наниматель обязуется:**

29.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с опасными и вредными условиями труда.

29.2. Предоставлять время для посещения спортивного зала и других помещений работникам учреждения без оплаты.

 30 **Профком обязуется:**

30.1.Установить постоянный общественный контроль за работой пищеблока. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Руководителю.

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

30.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения, информировать об этом отдел образования, спорта и туризма.

30.4. Организовывать поездки в лес в целях заготовки ягод и грибов.

30.5. Организовать в течение года проведение дней здоровья.

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

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

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

30.9. Осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, путевок в санатории и дома отдыха, приобретенные работниками, которые последние два года не пользовались лечением и оздоровлением.

**31**. **Стороны пришли к соглашению:**

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

31.2. Всемерно способствовать получению работниками кредитов на строительство индивидуальных жилых домов, кооперативных квартир.

31.3. Обеспечить возможность получения работниками горячего питания.

31.4. Организовать проведение бесплатного углубленного медицинского осмотра работников не реже одного раза в год.

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

31.6. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно – спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно – оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборной команды работников учреждения образования в районных, областных межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно – оздоровительных и спортивных мероприятиях.

31.8. Нанимателю обеспечивать возможность осуществления подвоза работников учреждения на работу и обратно школьными автобусами, при наличии в них свободных мест.

31.9. Наниматель в соответствии с коллективным договором обеспечивает возможность посещения тренажерных залов, бассейнов, групп, секций по спортивным интересам бесплатно для работников своего учреждения.

31.10. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в том числе путем реализации в рамках наставничества оказывать помощь молодым специалистам в адаптации на рабочем месте, решении жилищных и бытовых проблем, вовлекать в активную общественную жизнь, создавать условия для их самореализации.

***7. Правовые гарантии деятельности профсоюза и его профсоюзного актива.***

**32.** **Наниматель обязуется:**

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

Предоставлять Профкому для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

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

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

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

**33.** **Профком обязуется:**

33.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

33.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами.

**34.** **Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

34.5. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

34.6. 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 соответствии с законодательством Республики Беларусь на условиях, предусмотренных настоящим Договором, свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

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

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

34.9. Устанавливать председателю Профкома за выполнение общественной работы в интересах коллектива работников надбавку за выполнение особо важных (срочных) работ в соответствии с законодательством в размере не менее 20% ставки, оклада. При этом общая сумма выплат по надбавкам не должна превышать 50% ставки (оклада).

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

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

34.12. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1(кроме ликвидации организации) , 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета №5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от работы, допускается с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома только с согласия вышестоящего профсоюзного органа отраслевого профсоюза.

 Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета №5 с указанными категориями работников допускается – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

34.13. . Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1(кроме ликвидации организации) , 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, 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 Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета №5 с указанными категориями работников, допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

34.14. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1(кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета №5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускаются с согласия Профкома.

 Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета №5**,** с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

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

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.

34.16. Увольнение по инициативе нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РБ.

34.17. Установить последнюю пятницу последнего месяца квартала как день председателя профсоюзного комитета, используемый для профсоюзной учебы в райкоме профсоюзов.

***8.Организация выполнения Договора и контроль за его выполнением. Ответственность сторон.***

**35**. **Наниматель обязуется:**

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

**36**. **Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

 Примечание:Проект коллективного договора, изменений и дополнений к нему направляются до их подписания сторонами в райком отраслевого профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие Соглашению между отделом образования, спорта и туризма Зельвенского райисполкома и Зельвенской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад - базовая школа имени В. Ляха»С.А. Бондаренко | Председатель профсоюзного комитетаС.А. Мартинчик |

 ***Коллективный договор одобрен на собрании трудового коллектива 22 декабря 2016 года, протокол № 4***

#  Приложение № 1

# **ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которым могут**

**устанавливаться доплаты в связи с введением по решению**

**нанимателя, согласованному с профсоюзом,**

**рабочего дня с разделением смены на отдельные части**

**с перерывом в работе свыше двух часов**

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень профессий и должностей  | Учреждение образования |
| Водитель  | «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад - базовая школа имени В. Ляха» |

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад - базовая школа имени В. Ляха»С.А. Бондаренко | Председатель профсоюзного комитетаС.А. Мартинчик |

Приложение№2

**Перечень**

профессий и должностей работников,

подлежащих периодическим медицинским осмотрам

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 апреля 2010 года № 47 «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих».

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Профессия(должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса1, работы2 | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра |
| 1 | Водитель | Приложение 14.3.1. Локальная вибрация4.3.2. Общая вибрация 4.3.3. Производственный шум | 2 | 1раз в два года |
| 2 | Дворник (уборщик территории) | Приложение 14.7. Пониженная температура воздуха:при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 °С и более;на открытой территории при средней температуре в зимнее время от –10 °С и ниже | 3.1. | 1 раз в год |
| 3 | Повар | Приложение 14.8. Повышенная температура воздуха более чем на 4 °С выше верхней границы допустимого уровня5.5. Нахождение в неудобной (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены.  | 3.1.3.1. | 1 раз в год |
| 4 | Секретарь | Приложение 15.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями:с локальными и региональными мышечными напряжениями | 2.2 | 1раз в два года |
| 5 | Уборщик помещений(производственных, служебных)  | Приложение 21. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более)Приложение 15.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали) | 22 | 1 раз в год  |
| 6 |  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ | Приложение 15.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25 % времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей сменыПриложение 2Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более) | 22 | 1раз в год |
| 7 | Оператор ЭВМИные работники, работающие на ЭВМ | Приложение 15.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов:при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 2 | 1раз в год |
| 8 | Преподаватели  | Приложение 15.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю | 2 | 1раз в год |
| 9 | Сторож  | Приложение 210. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружияПриложение 217. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц) | 2 | 1 раз в 2 года |
| 10 | Учитель трудового обучения  | Приложение 212. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках) | 2 | 1 раз в год |
| 11 | Воспитатель детского сада | Приложение 15.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю | 2 | 1 раз в год |
| 12. | Кухонный рабочий | Приложение № 15.5. Нахождение в неудобной (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены. |  3.1 | 1 раз в год |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Приложение 32. Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации |  | 1 раз в год |
| 12 | Помощник воспитателя | ? | 2 | 1 раз в год |

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад - базовая школа имени В. Ляха»С.А. Бондаренко | Председатель профсоюзного комитетаС.А. Мартинчик |

 Приложение № 3

# **ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (СИЗ)**

|  |  |
| --- | --- |
| Основание: | Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696;Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110;Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2009 № 93 |

####

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  №п/п | Наименование профессии, должности | Наименование средствиндивидуальной защиты (СИЗ) | Классифи-кация (мар-кировка) СИЗ по защитным свойствам | Срок носкив месяцах |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Водитель  | Костюм хлопчатобумажныйБотинки кожаныеРукавицы хлопчатобумажные снакладками двупалыеПри работе на автобусе и легковом автомобиле выдаютсяхалат хлопчатобумажный вместо костюма х/б перчатки хлопчатобумажные | МиМиМиМиМи | 12 121246 |
| 2. | Гардеробщик | Халат х/бТапочки кожаныеПри влажной уборке полов дополнительно:галоши резиновые (туфли цельнорезиновые) | 3Ми3Вн | 121212 |
| 3. | Дворник | Костюм хлопчатобумажныйФартук хлопчатобумажный с нагрудникомБотинки кожаныеРукавицы хлопчатобумажные с накладкамиЗимой дополнительно: куртка хлопчатобумажная наутепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные наутепляющей прокладкеваляная обувьгалоши на валяную обувьВ остальное время года дополнительно:плащ непромокаемыйсапоги резиновые | МиМиМиМиТнТнТнВВнВ | 1212122363648243624 |
| 4. | Заведующий хозяйством | Костюм х/б (халат х/б)Перчатки трикотажныеЗимой на наружных работах дополнительно:куртка х/б на утепляющей прокладке | 3МиМи Тн  | 12До износа36 |
| 5 | Лаборант | Халат х/б | ЗМи | 12  |
| 6. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитныеПри наружных работах зимой дополнительнокуртка х/б на утепляющей прокладке | ЗМиМиМиВнОТн | 12121 До износа До износа36 |
| 7 | Педагог дополнительно-го образования (клуба по интересам, коллектива, любительского объединения, секции, студии, туристической группы и других) | При работе, связанной с загрязнениями:халат хлопчатобумажныйперчатки трикотажные | ЗМиМи | До износаДо износа |
| 8 | Сторож | При работе вахтером:халат х/бПри работе сторожем:костюм х/бботинки кожаныеВ холодное время года на наружных работах дополнительно:костюм для защиты от пониженных температур из х/б тканиДля защиты от атмосферных осадков при выполнении на-ружных работ дополнительно:плащ непромокаемый с капюшономсапоги резиновыеЗимой на наружных работах дополнительно:полушубокголовной убор зимнийваляная обувьгалоши на валяную обувьрукавицы утепленные  | ЗМи3МиМиТнВнВТнТн20Тн | 12 121236 Дежурный 24Дежурный364824До износа |
| 9 | Уборщик помещений (служебных, производствен-ных)  | Халат х/б Перчатки трикотажныеПри уборке производственных помещений дополнительно:полуботинки кожаныеПри влажной уборке помещений дополнительно:полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)перчатки резиновыеПри уборке душевых и туалетов дополнительно:фартук прорезиненный с нагрудникомнарукавники прорезиненныеперчатки резиновыеЗимой при уборке неотапливаемых помещений дополнительно:куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный)полусапоги кожаные утепленные | ЗМиМиМи ВВнБм Бм Бм Тн Тн20 | 12До износа1212До износа До износаДо износаДо износа3636 |
| 10 | Учитель трудо-вого обучения, постоянно занятые работой в механических, слесарных и столярных мастерских | Постоянно занятый в механических, слесарных и столярных мастерских Очки защитные Костюм или халат х/б | ОЗМи | До износа12 |

**Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды для работников общественного питания системы Министерства образования Республики Беларусь.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименованиепрофессии, должности | Наименование санитарно-гигиенической одежды и обуви | Сроки носки вмесяцах | Кол-вокомп-лектов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Повар  | Халат или костюм х/бФартук х/бШапочка или косынка х/бТуфли или тапочки кожаные | 12 6 6 12 | 4332 |
| 2. | Кухонный рабочий | Куртка х/б Фартук х/б с водоотталки-вающей пропиткойКолпак или косынка х/бПерчатки резиновые | 12 6 6 До износа | 433 |

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад - базовая школа имени В. Ляха»С.А. Бондаренко | Председатель профсоюзного комитетаС.А. Мартинчик |

 Приложение № 4

# **ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которые имеют право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами**

|  |  |
| --- | --- |
| Основание: | Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008г. № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами»  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии, должности | Наименование средств |
| 1. | Водитель автобуса | Смывающие  |
| 2. | Дворник  | Смывающие, обезвреживающие |
| 7. | Кухонный рабочий | Смывающие, обезвреживающие |
| 8. | Лаборант  | Смывающие  |
| 11. | Повар  | Смывающие  |
| 13. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Смывающие, обезвреживающие |
| 14. | Сторож | Обезвреживающие |
| 15. | Уборщик помещений (служебных, производственных) | Смывающие |
| 16. | Учитель трудового обучения | Смывающие  |

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад - базовая школа имени В. Ляха»С.А. Бондаренко | Председатель профсоюзного комитетаС.А. Мартинчик |

 Приложение № 5

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**помещений, которые оснащаются аптечками**

**первой помощи**

 Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23.06.2008 № 356-З (в редакции от 12.07.2013 № 61-З), ст. 30,

 Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определения порядка их комплектации»

1. Кабинет химии
2. Кабинет физики
3. Кабинет информатики
4. Кабинет биологии
5. Учебные мастерские
6. Кабинет обслуживающего труда
7. Спортивный зал
8. Пищеблок
9. Автомобильная аптечка

10.Походная аптечка на экскурсию

11.Школьная аптечка первой помощи

Примечание.

 «Состав вложений в аптечки первой помощи устанавливается нанимателями локальными распорядительными документами¸ исходя из фактической потребности и специфики работы». Разъяснение Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 02-3-06/738-365 от 30.06.2015

Локальный распорядительный документ - приказ руководителя, согласованный с профсоюзом, определяющий перечень вложений в аптечку первой помощи для конкретных помещений.

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад - базовая школа имени В. Ляха»С.А. Бондаренко | Председатель профсоюзного комитетаС.А. Мартинчик |

 Приложение № 6

 приказ от 20.05.2016 № 175 - в

# **ПЕРЕЧЕНЬ**

# **рабочих мест по профессиям и должностям,**

**на которых работающим по результатам аттестации установлены доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п.п. | Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД | Код выпуска ЕТКС | Класс условий труда  | Процент от тарифной ставки I разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу | Численность работающих |
|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Дворник | 63 | 3,1 | - | 1 |
| 2. | Повар | 51 | 3,1 | 0,1% | 1 |
| 3. | Кухонный рабочий | 51 | 3,1 | 0,1% | 1 |

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад - базовая школа имени В. Ляха»С.А. Бондаренко | Председатель профсоюзного комитетаС.А. Мартинчик |

Приложение № 7

**ПЕРЕЧЕНЬ**

 **рабочих мест по профессиям и должностям**

на которых работающим по результатам аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п.п | Код профессии рабочего, должности служащего согласно ОКПД | Наименование профессии рабочего, должности служащего  | Наименование структурного подразделения | Класс условий труда | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | 11786 | Дворник | «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад - базовая школа имени В. Ляха» | 3,1 | 4 |
| 2. | 16675 | Повар | «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад - базовая школа имени В. Ляха» | 3,1 | 4 |
| 3. | 13249 | Кухонный рабочий | «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад - базовая школа имени В. Ляха» | 3,1 | 4 |

|  |  |
| --- | --- |
| Директоргосударственного учреждения образования «Учебно-педагогический комплекс Мижеричский детский сад - базовая школа имени В. Ляха»С.А. Бондаренко | Председатель профсоюзного комитетаС.А. Мартинчик |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников**

**ГУО «УПК Мижеричский детский сад – базовая школа»**

**на 2016 – 2019 гг.**

**1. Общие положения**

 1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующими условиями оплаты труда работников образования, Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21. 01. 2000 года № 6 и Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05. 02. 2002 года № 13.

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

3. Источник средств для установления премий - средства, выделяемые из бюджета – 20% планового фонда заработной платы.

**2. Порядок установления выплаты премий:**

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

2.2. Премирование осуществляется каждый месяц в день выплаты заработной платы по итогам работы за текущий месяц.

2.3. Премии начисляются за фактически отработанное время по итогам работы за текущий месяц.

2.4. Премии не начисляются за следующие периоды:

- временной нетрудоспособности;

- трудового и других отпусков;

- повышения квалификации;

- других случаях, когда за работником согласно действующего законодательства не сохраняется средняя заработная плата;

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

2.6. Премирование руководителя учреждения осуществляется начальником отдела образования, спорта и туризма по согласованию с райкомом профсоюза согласно Положения о премировании руководителей общего среднего образования.

2.7. Конкретный размер премии начисляется в процентном отношении к окладам работников. Премия максимальными размерами не ограничивается.

2.8. Окончательное решение по назначении премий принимается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением в обстановке полной гласности. Решение объявляется приказом за подписью руководителя и председателя профкома. В приказе указываются размеры премий с расшифровкой выплат, начисленные каждому работнику. Копии приказов вывешиваются для ознакомления с ними всеми работниками.

2.9. Базовая премия не устанавливается.

2.10. Неиспользованные суммы премиальных, составляющие разницу между плановой и фактически уплаченной суммой премии и средства, сэкономленные по фонду заработной платы, направляются на увеличение премии работникам учреждения, достигнувшие наивысших результатов в работе.

2.11. Премии выплачиваются в день выплаты заработной платы.

3. Показатели для установления премий:

**3.1. Для заместителей директора:**

3.1.1 Высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля – 30%;

3.1.2. Подготовка и проведение педсоветов, районных и областных семинаров, конференций и других мероприятий:

- для учреждения – 20%

- для района – 30%

- для области – 40%

- для республики – 50%

3.1.3. Качественное и своевременное выполнение решений совета отдела образования -20%,

педагогических советов – 20%,

выполнение планов работы школы, программ, планов образовательного процесса- 20%,

приказов директора школы – 20%;

3.1.4. Реклама и пропаганда деятельности учреждения, членов коллектива через прессу, буклеты, создание творческих отчетов –30%;

3.1.5. Инициирование и внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности –50%;

3.1.6. подготовка статистических отчётов – 30%

3.1.7. сдача срочной информации – 10%

3.1.8. подготовка планов работы учреждения – 30%

**3.2. По предложению руководителя учреждения:**

3.2.1. за добросовестное исполнение работником учреждения должностных обязанностей- 10%;

3.2.2. привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий- 20%;

3.2.3. ответственность исполнителя в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения:

заместителям директора – 20%(ежемесячно);

учителю-предметнику – 10% (ежемесячно);

воспитателю детского сада – 10%(ежемесячно);

педагогу-психологу – 10% (ежемесячно);

учителю-дефектологу – 10% (ежемесячно);

музыкальному руководителю – 10% (ежемесячно);

руководителю физического воспитания – 10% (ежемесячно);

секретарю – 10% (ежемесячно);

лаборанту – 10% (ежемесячно);

кладовщику – 10% (ежемесячно);

сторожу – 10% (ежемесячно);

дворнику – 10% (ежемесячно);

рабочему – 10% (ежемесячно);

уборщик служебных помещений – 10% (ежемесячно);

гардеробщику – 10% (ежемесячно);

повару – 10% (ежемесячно);

кухонному рабочему – 10% (ежемесячно);

водителю школьного автобуса – 40% (ежемесячно);

помощнику воспитателя – 10% (ежемесячно);

библиотекарю – 10% (ежемесячно);

**3.3. За систематическую и целенаправленную работу с учениками:**

3.3.1. подготовка и проведение внутришкольных олимпиад - 5% за класс;

3.3.2. участие в районной, областной, республиканской олимпиаде, научно-практической конференции – 10%, 15%, 20% за ученика

3.3.3. за призовые места в районных, областных предметных олимпиадах, научно - практических конференциях – 10%, 15%, 20%; 15%,20%,25% за ученика (на квартал);

3.3.4. за организацию и участие учащихся в интернет - олимпиадах и международных конкурсах ассоциации “Конкурс” – 5% за конкурс (по факту);

3.3.5. за подготовку и участие в районных, областных, республиканских конкурсах, выставках - 7%, 15%, 30% (по факту);

3.3.6. за призовые места в районных, областных, республиканских конкурсах, выставках; (по факту)

- конкурс рисунков – 9%, 12%, 17%; 10%, 14%, 19%; 12%, 16%, 21%

- конкурс декоративно – прикладного искусства- 10%, 15%, 20%; 15%,20%,25%; 20%,25%,30%;

- литературный - художественный конкурс - 10%, 15%, 20%; 15%, 20%, 25%; 20%, 25%, 30%;

- конкурсы с массовым участием (КВН, ЮИД, Зарница) -10%, 15%, 20%; 15%, 20%, 25%; 20%, 25%, 30%;

- интеллектуальный конкурс - 7%, 12%, 17%; 9%, 14%, 19%; 11%, 16%, 21%

3.3.7. за подготовку и проведение экзаменов – 10% (по факту).

**3.4. За выполнение обязанностей, не связанных со служебными:**

3.4.1. начальнику оздоровительного лагеря - 30%;

3.4.2. воспитателям оздоровительного лагеря - 15%(летний период), 5%( осенний, весенний),10%(зимний);

3.4.3. членам аттестационной комиссии – 5% (по итогам аттестации);

3.4.4. секретарю аттестационной комиссии - 5% (ежемесячно);

3.4.5. общественным инспектором по охране труда - 5% (ежемесячно);

3.4.6. ведение документации по деятельности детских и молодежных общественных объединений - 15% (ежемесячно);

3.4.7. ведение документации по работе родительского всеобуча - 5% (1 раз в четверть);

3.4.8. секретарю педсовета, совещания при директоре, совета профилактики – 10% (по факту);

3.4.9. секретарю методического совета, совета учреждения, совета по профориентации, попечительского совета, секретарю собраний трудового коллектива, родительских собраний - 10 % (по факту);

3.4.10. ответственному за ведение воинского учета - 10% (квартал);

3.4.11. ответственному за осуществление подвоза - 7% (ежемесячно);

3.4.12. ведение учета питания педагогов и учащихся - 3% (ежемесячно);

3.4.13. выписка аттестатов - 10% (по факту);

3.4.14. за оформление и пополнение информации на сайте учреждения (кл.рук., учителями – предметниками, воспитателями дошкольного образования, воспитателем ГПД - 3% (ежемесячно);

3.4.15. за курьерские услуги - 4% (ежемесячно);

3.4.16. за использование работниками личного транспорта на нужды школы – 10% (по факту).

3.4.17. за оформление документов подписной кампании - 3% (ежемесячно).

3.4.18. работникам, которые ведут здоровый образ жизни (отсутствие больничных листов) – 5% (по итогам учебного года).

3.4.19. за организацию, контроль и учёт питания в ГПД – 5%

3.4.20. результативность работы по профилактике правонарушений и преступлений школьников – 6% (1 раз в квартал).

3.4.22. за подготовку групповых комнат для дошкольников, учебных кабинетов, спортзала, стадиона к новому учебному году – 10% (по предложению администрации).

3.4.23. за выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника – 7%

**3. 5.** **Обслуживающему и техническому персоналу:**

3.5.1. за проведение работ по подготовке учреждения к новому учебному году – 50% (на время выполнения работ);

3.5.2. за проведение капитального ремонта учебного кабинета – 50% (на время выполнения работ).

**3.6. Повару:**

3.6.1. за отсутствие нарушений в организации питания по итогам внутришкольного, районного, областного, республиканского мониторинга– 10%, 20%, 30% 40% (по факту).

3.6.2. за оформление документов – 10%

**4.Размеры премий понижаются за:**

4.1.за нарушение охраны труда и производственной санитарии - 10%;

4.2.нарушение правил сохранения, учета и использования материальных ценностей - 10%;

4.3.за нарушение финансово - хозяйственной дисциплины - 50%;

4.4.недобросовестное выполнение обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями - 20%;

4.5.за изменение расписания без согласования с администрацией - 20%;

4.6.за пропуск без уважительных причин педсовета, совещания, МО -20%;

4.7.за срыв общешкольных мероприятий, районных и областных мероприятий - 20%;

4.8.за применение мер антипедагогического воздействия - 100%;

4.9.за совершение аморальных поступков в отношении коллег, учащихся и их родителей - 100%;

4.10.за низкие результаты работы в ходе внутришкольного, районного, областного, республиканского контроля - 50%;

4.11.за невыполнение показателя по энергосбережению - 10 %;

4.12.за невыполнение плана внебюджетной деятельности:

сбор металлолома - 10%; сбор макулатуры - 5%;

4.13.за несвоевременное выявление детей, находящихся в социально опасном положении - 10%.

4. 14. за несвоевременное прохождение работниками школы медицинского осмотра –50 %.

4.15. за невыполнение письменных приказов и распоряжений директора школы – 20 %.

4.16. за нарушение в ведении школьной документации – 10%

4.17. за несвоевременное (1 раз в 7 дней) пополнение сайта -20%

Положение одобрено на собрании трудового коллектива (Протокол № 4 от 22 декабря 2016 года)

Директор С.А. Бондаренко Председатель профкома С.А. Мартинчик

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении надбавок работникам ГУО «УПК Мижеричский детский сад-базовая школа имени В.Ляха»**

**на 2016 – 2019 гг.**

1. Источник средств для установления надбавок - средства, выделяемые из бюджета – 10% планового фонда заработной платы.

2. Порядок установления выплаты надбавок:

**2.1. Надбавки устанавливаются:**

- руководителю учреждения (по решению начальника отдела образования, спорта и туризма по согласованию с районным комитетом профсоюза в соответствии с Положением, утвержденным ими);

- заместителем руководителя;

- специалистам и служащим: учителям, воспитателям дошкольного образования, педагогу социальному, педагогу-психологу, педагогу-организатору, педагогу-дефектологу, воспитателю группы продленного дня, библиотекарю, секретарю, лаборанту, помощникам воспитателя;

- заведующему хозяйственной частью.

2.2. Надбавки начисляются за фактически отработанное время. Надбавки не начисляются за следующие периоды:

- временной нетрудоспособности;

- трудового и других отпусков;

- повышения квалификации;

- других случаях, когда за работником согласно действующего законодательства не сохраняется средняя заработная плата;

- при досрочным расторжении контракта или трудового договора.

2.3. Конкретный размер надбавок начисляется в процентном отношении к окладам (ставкам) работников. Максимальный размер надбавки не должен превышать 50% от оклада работника.

2.4. Окончательное решение по назначению надбавок принимается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. Решение объявляется приказом за подписью руководителя и председателя профкома. В приказе указываются размеры надбавок, начисленные каждому работнику.

2.5. Надбавки выплачиваются в день выплаты заработной платы.

2.6. Базовая надбавка отсутствует.

**3. Показатели для установления надбавок:**

3.1. За сложность и напряженность работы:

3.1.1. заместителям директора – 30% (ежемесячно);

3.1.2. классным руководителям – 5% (ежемесячно);

3.1.3. воспитателям дошкольного образования – 5% (ежемесячно);

3.1.4. воспитателю группы продленного дня – 5% (ежемесячно);

3.1.5. педагогам, которые реализуют платные образовательные услуги – 7% за 1 группу (ежемесячно на учебный год);

3.1.6. помощнику воспитателя – 5% (ежемесячно);

3.1.7. библиотекарю – 5% (ежемесячно);

3.1.8. заведующему хозяйственной частью – 15% (ежемесячно).

**3.2. За методическую и инновационную деятельность:**

3.2.1. За осуществление инновационной деятельности – 15 % (в течение реализации проекта);

3.2.2. руководителям внутришкольного МА (4 раза в год) - 5 %;

3.2.3. руководителям районных МО - 10 % (по факту);

3.2.4. учителям, работающим по программе реализации определенной технологии – 5% (ежемесячно);

3.2.5. автором методик, справочников - 40 % (по факту);

3.2.6. за выпуск методической продукции - 10% (по факту);

3.2.7. обобщение педагогического опыта - 20% (по факту);

3.2.8. публикации в средствах массовой информации на уровне района, области, республики - 10%, 20%, 30% (по факту);

3.2.9. за проведение открытых уроков, воспитательных мероприятий, семинаров внутришкольного, районного, областного, республиканского уровней- 15%, 20%, 30%, 50% (по факту);

3.2.10. руководителю стажёрской практики, педагогической практики - 10% (ежемесячно);

3.2.11. призером районных, областных, республиканских методических выставок:

1 место- 20%, 25%, 30%;

2 место- 15%, 20%, 25%;

3 место - 10%, 15%, 20%;

3.2.12. подвоз – 3% (по факту)

3.2.13. дежурство в вечернее время на дискотеках – 5% (по факту)

3.2.14. за проведение экскурсий: (по местности, по району, по области, по республике)

- организатору – 10%, 15%, 20%, 25% (по факту)

- сопровождающему – 5%, 10%, 15%, 20% (по факту)

3.2.15. ответственному за ведение документации по охране труда – 20% (ежемесячно)

3.2.16. председателю профкома – 20% (ежемесячно)

3.2.17. молодому специалисту – 15% (ежемесячно)

3.2.18. ответственному за питание – 10% (ежемесячно)

3.2.19. призёрам районных, областных, республиканских соревнований (команда)

1 место- 15%, 25%, 35%;

2 место- 10%, 20%, 30%;

3 место - 5%, 15%, 25%;

3.2.20. – призёрам районных, областных, республиканских соревнований за личное первенство

1 место- 9%, 15%, 18%;

2 место- 6%, 12%, 15%;

3 место - 3%, 9%, 12%;

3.2.21.- выполнение не функциональных обязанностей связанных с жизнедеятельностью учреждения – 15%

3.2.22. - турорганизатору - 6%

3.2.23. за подготовку и проведение общешкольных воспитательных, спортивных мероприятий - 5 % (по предложению заместителя);

3.2.24. за проведение предметных недель, декад – 10% (по предложению заместителя);

3.2.25. за воспитательную работу учителю физической культуры и спорта – 25%

**3.3. За личное участие:**

3.3.1. в школьных, районных, областных, республиканских конкурсах профессионального мастерства - 10%, 20%, 30%, 50%;

3.3.2. победителем этих конкурсов - 20%, 40%, 60%, 80%;

3.3.3. в районных, областных, республиканских смотрах художественной самодеятельности - 10%, 30%, 50%;

3.3.4. победителем этих конкурсов- 25 %, 50%, 75%.;

3.4. Педагогам, награжденным знаком “Отличник образования РБ”, грамотами Министерства, областного, районного отделов образования – 40%, 30%, 20%, 10% должностного оклада на момент получения награды.

Положение одобрено на собрании трудового коллектива (Протокол № 4 от 22 декабря 2016 года)

Директор С.А. Бондаренко Председатель профкома С.А. Мартинчик

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оказании материальной помощи работникам ГУО «УПК Мижеричский детский сад-базовая школа имени В.Ляха»**

**на 2016– 2019 гг.**

Положение разработано в соответствии с Постановлением Министерства труда РБ от 21.01.2000 года № 6.

На материальную помощь работникам учреждения направляются средства, выделенные из бюджета в размере 5% планового фонда заработной платы работников учреждения.

Материальная помощь оказывается постоянным работникам учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом один раз в месяц в день выплаты заработной платы.

1. В первую очередь материальная помощь оказывается по заявлению работника учреждения в следующих случаях:

1.1. рождения ребенка – 10 базовых величин;

1.2. вступления в брак работника – 10 базовых величин;

1.3. в связи с юбилеем работника (20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60) - 5 базовых величин;

1.4. в связи с выходом на пенсию – 10 базовых величин;

1.5. смерть работника - вся материальная помощь;

1.6. смерть близких работника (муж, жена, дети, родители) – вся материальная помощь

1.7. длительная болезнь работника (более 1 месяца) нахождения его в стационаре, оперативного вмешательства - 5 базовых величин**;**

1.8. санаторно-курортное лечение – 5 базовых величин;

1.9. при несчастных случаях на производстве - вся материальная помощь;

1.10. в случае получения профзаболевания - вся материальная помощь;

1.11. в случае получения травмы во время производства - вся материальная помощь;

1.12. стихийного бедствия (пожар, наводнение и др.) – вся материальная помощь;

1.13. тяжелое материальное положение - 3 базовые величины;

1.14. семьям, воспитывающим детей, получающих первое платное образование – 10 базовых величин;

1.15. в связи со строительством или приобретением жилья – 10 базовых величин;

1.16. работникам, проработавшим в учреждении более 20 лет, но не достигшим пенсионного возраста – 2 базовые величины в год;

1.17. работникам, дети которых оздоравливаются в лагерях с круглосуточным пребыванием, санаториях – 2 базовые величины (один раз в год)

1.18. выездом на учёбу, курсы – 1 неделя - 1 базовая величина

1.19. выездом на платные курсы, семинары – 2 базовые величины

1.20. сертификация работников - 1 базовая величина

2. Оставшаяся сумма выплачивается всем работникам поровну на основании приказа директора учреждения.

Положение одобрено на собрании трудового коллектива (Протокол № 4 от 22 декабря 2016 года)

Директор С.А. Бондаренко Председатель профкома С.А.Мартинчик