**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования**

**«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 3 г.ХОЙНИКИ»**

**на 2022-2025 годы**

 **Одобрен на собрании трудового коллектива**

 **08 июля 2022 года, протокол № 7**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Название раздела | Номер страницы |
| 1 | Раздел I. Общие положения  | стр. 3 |
| 2 | Раздел II. Организация, нормирование и оплата труда | стр. 6 |
| 3 | Раздел III. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства | стр. 12 |
| 4 | Раздел IV. Гарантии занятости  | стр. 18 |
| 5 | Раздел V. Охрана труда  | стр. 25 |
| 6 | Раздел VI. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организации  | стр. 29 |
| 7 | Раздел VII. Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива  | стр. 31 |
| 8 | Раздел VIII. Сохранение интересов работников при проведении приватизации | стр. 35 |
| 9 | Раздел IX. Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон  | стр. 36 |
| 10  | Приложения  |  |

**РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г.Хойники» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г.Хойники» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Коротчиковой Людмилы Васильевны, и государственным учреждением образования «Средняя школа № 3 г. Хойники» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Зубка Сергея Николаевича (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2024 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019–2025 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы, Соглашением между отделом образования Хойникского райисполкома и Хойникской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2022—2025 годы.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

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

6. Договор вступает в силу с 08.07.2022и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

С согласия сторон действие Коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

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

8.Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемых профсоюзом.

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

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

10. Письменное предложение одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

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

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

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

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

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

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Управлении по труду, занятости и социальной защите Хойникского районного исполнительного комитета.

15. Стороны определились регулярно освещать на стенде промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

**РАЗДЕЛ II. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

16. **Наниматель обязуется:**

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

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

16.3. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утв. Постановлением Министерства Республики от 22.08.2021 №101 с внесенными изменениями и дополнениями.

**17. Профком обязуется:**

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

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

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

**18. Стороны пришли к соглашению:**

18.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом.

При согласовании с профсоюзным комитетом необходимо указать номер постановления, дату заседания профсоюзного комитета.

18.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, которое утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление в учреждении образования создается комиссия по распределению мер стимулирования труда с обязательным включением в их состав представителей Профсоюза.

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

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи и осуществления единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с профсоюзным комитетом.

18.3. Производить единовременные выплаты к Почетным грамотам, Грамотам, Благодарностям и другим отраслевым и ведомственным наградам из фонда премирования в размерах согласно соответствующим положениям о наградах.

18.4. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом образования Хойникского райисполкома из средств организации по согласованию с комитетом Профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

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

В случае если на работника возложена обязанность по замене отсутствующего руководителя, то приказы о его поощрении за указанный период подлежат согласованию с комитетом Профсоюза вышестоящим для первичных организаций, в которых такой работник состоит на профсоюзном учете.

18.5. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществляется в соответствии с Договором по согласованию с профсоюзным комитетом .

18.6. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (за исключением единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи) рассчитываются ежемесячно с нарастающим итогом с начала года. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителей учреждений системы образования и соответствующих комитетов Профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или руководителя планово-экономического отдела бухгалтерской службы.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются только на премирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании организации.

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

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

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

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

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

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

18.8. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с профсоюзным комитетом в порядке, установленном Договором.

18.9. При наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца и 12 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 2 (два) дня до срока выплаты заработной платы.

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

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

В случае невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

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

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

18.14.Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам учреждения образования, имеющих классы интегрированного обучения, регулируются Договором, а их руководителям – органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с профсоюзным комитетом.

18.15.Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

18.15.1.установление надбавки в размере 5% ставки (оклада) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей.

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

18.16. Установить в организации шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье.

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

18.18. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

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

18.20. 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 нанимателя.

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

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

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

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

18.25. Переченя 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 нет.

18.26. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение № 7 к Договору).

**РАЗДЕЛ III. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**19. Наниматель обязуется:**

19.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении неиспользованных средств по фонду заработной платы, о выделении материальной помощи и другие) по согласованию с профсоюзным комитетом.

19.2. Приглашать председателя профсоюзного комитета на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

19.4. Направлять профсоюзному комитету проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

19.5. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений.

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

**20. Профком обязуется:**

20.1. Оказывать помощь нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов.

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

20.2.Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, об охране труда.

20.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, рассматривать предложения.

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

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

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

**21. Стороны пришли к соглашению:**

21.1.Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, принимаются нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

21.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом Профсоюза.

 Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объема педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменений гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменного не позднее чем за один месяц.

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

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

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

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

21.7. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Направление для получения образования оформляется приказом нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств нанимателя – также соответствующим договором в сфере образования.

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

 21.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде.

21.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения, в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования — отпуск без сохранения заработной платы.

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

21.11. По письменной просьбе работника наниматель предоставляет ему социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам следующей продолжительностью:

1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - на срок лечения;

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

3) смерть члена семьи, близкого родственника - 3 дня;

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 5 дней;

5) рождение детей, внуков - 1 день;

6)первый учебный день детей или внуков-первоклассников -1 день;

 7) юбилейная дата (40, 50, 55, 60 и т.д.) -1 день;

8) для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников до 10 дней.

21.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с учетом требования статьи 167 Трудового кодекса Республики Беларусь.

21.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней», по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день.

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

21.15. По письменной просьбе учителя учреждения образования, реализующего программы общего среднего образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

21.16. Наниматель может с согласия работника, при наличии производственной необходимости, отозвать работника из трудового отпуска.

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

21.17. Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, 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 времни, а также напряженнности и сложности его труда.

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

21.18. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

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

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

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

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

 5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

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

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

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

**РАЗДЕЛ IV. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

**21. Наниматель обязуется:**

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

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

21.2. Сокращение классов в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

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

При проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с профсоюзным комитетом в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

**22. Профком обязуется:**

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

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

**23. Стороны пришли к соглашению:**

23.1 Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности) 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47Трудового кодекса производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления профсоюзного комитета.

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

23.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

23.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (более 10 лет);

23.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

23.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

23.2.6.членам комиссий по трудовым спорам;

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

23.2.8.работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении образования специальностям.

23.3. Сокращение классов в течение учебного года, перевод учреждения образования, на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с профсоюзным комитетом.

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

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

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

23.6. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта.

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

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

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

23.9. В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

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

23.11.Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно - технологической дисциплины, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами втором и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

23.12. Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профсоюза .

23.13. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать (заключать новый) только с письменного согласия работника.

23.14.Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

23.15. С молодыми специалистами, а также выпускниками, получившими образование за счет собственных средств, контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу.

 При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

23.16. Заключать контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.

24.17. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

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

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

24.20. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником ознакомить его под роспись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

При приеме на работу работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

24.21. Наниматель заключает по истечении срока действия контракта с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

24.22. Наниматель заключает с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

24.23. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 1 части второй ст.35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

24.23.1. состояние здоровья;

24.23.2.поступления на военную службу по контракту;

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

24.23.4.избрание на выборную должность;

24.23.5. переезд в другую местность;

24.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.23.8. изменение семейного положения;

24.23.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку или с более высоким уровнем оплаты труда;

24.23.10. пенсионный возраст;

24.23.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);

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

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

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

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

24.26. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению Нанимателя и работника предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая [статьи 69](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CAdmin%5CApplication%20Data%5CMicrosoft%5C21%5CNCPI#L) Трудового кодекса Республики Беларусь).

24.27. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-З.

 Наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

**РАЗДЕЛ V. ОХРАНА ТРУДА**

**25. Наниматель обязуется:**

25.1.Ежегодно подводить итоги работы по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать профсоюзный комитет.

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

25.3.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 № 21 )

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

25.5.Оборудовать уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

25.6.Возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

25.7.Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период.

**26. Профком обязуется:**

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

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

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

26.4.Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

26.5.Принимать участие в республиканском смотре-конкурсе на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

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

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

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

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

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

**27.Стороны пришли к соглашению:**

27.1.Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

27.2.В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма».

27.3.Постоянно осуществлять контроль за:

-выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение № 6 к Договору);

-обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 9 к Договору).

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

27.5.Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение № 8 к Договору)

27.6.При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора труда Профсоюза.

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

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

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

по согласию сторон коллективного договора - в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

27.8. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

27.10.Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов.

Оказывать содействие в обучении общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

27.14.Предоставлять общественному инспектору по охране труда не менее одного часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления им 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 ним рабочего места и средней заработной платы.

27.15. Поощрять работника, избранного общественным инспектором по охране труда, за активную работу по итогам квартала не менее 1 базовой величины.

27.16.Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее СУОТ) организации и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

27.17.Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

**РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

**28. Профком обязуется:**

28.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

28.3. Оказывать помощь работникам в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

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

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

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

**29. Стороны пришли к соглашению:**

29.1. Представители Профкома включаются в составы создаваемых в организации комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

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

29.3.Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

29.4.Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетных организации.

29.5.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 работников учреждения в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

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

29.7. Закреплять ветеранов отрасли и Профсоюза за организацией, в том числе и тех ветеранов, которые работали в организации и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, через установление над ними шефской помощи путём развития волонтёрского движения.

29.8. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в отделе образования и организаций Профсоюза.

29.9. Вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

29.10. Оказывать социальную поддержку ранее работавшим в учреждении образования ветеранам отрасли и Профсоюза.

29.11. Наниматель перечисляет денежные средства Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств, при их наличии.

**РАЗДЕЛ VII. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

**30. Наниматель обязуется:**

30.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждения образования.

30.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, проведенных руководящими профсоюзными органами. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

**31. Профком обязуется:**

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

31.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза.

**32. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

32.3. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом Профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

32.4. Наниматель устанавливает работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организаций, не освобожденному от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе - 30 процентов оклада по основной работе;

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива – в размере 50 процентов оклада по основной работе.

Поощряет из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза.

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

32.6. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 32.5.

32.7.Предоставлять профсоюзному комитету на основании коллективного договора помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012г. №150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

32.8. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы − с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работников, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы − с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде − с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза.

32.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 32.8. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

32.10. Не заключать контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, в том числе достигших пенсионного возраста 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.

32.11. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом .

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

**РАЗДЕЛ VIII. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

**33. Стороны пришли к соглашению:**

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

33.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускаются с уведомления профсоюзного комитета.

**34. Профком обязуется:**

34.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в учреждении, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников — членов Профсоюза.

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

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

**РАЗДЕЛ IX. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

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

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

**37. Стороны пришли к соглашению:**

37.1.Контроль за выполнением Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итоги выполнения Договора, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматриваются на собрании работников или совместном заседании профсоюзного комитета и администрации учреждения образования.

37.2.Обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

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

Представления Сторон о недостатках в выполнении Договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

37.3.Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

 37.4.Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности соответствии с законодательством о труде.

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

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

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

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

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

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

37.10. Проводить проверку выполнения Договора не менее двух раз в год с составлением справки.

Наниматель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников не реже двух раз в год.

Договор подписан 08 юля 2022 года

|  |  |
| --- | --- |
| Директор ГУО «Средняя школа № 3 г. Хойники» | Председатель первичнойпрофсоюзной организацииГУО «Средняя школа № 3 г. Хойники» |
| С. Н. Зубок /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | Л.В. Коротчикова /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись  |  подпись  |

Одобрено на собрании трудового коллектива 08 июля 2022 года,

протокол № 7.

 ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Положение

о премировании работников

 государственного учреждения образования

«Средняя школа № 3 г. Хойники»

1.Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций») (с изменениями и дополнениями).

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

1. бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);
2. неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
3. средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
4. средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда в процентах от оклада и предельными размерами не ограничивается.

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

2.3. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

2.4. Премия не начисляется за периоды:

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

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

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

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

2.8. Суммы премии сообщаются руководителю учреждения в письменном виде работниками ГУ «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций» (далее-Центр). Предложения по премированию рассматриваются администрацией (комиссией) по согласованию с профкомом, по итогам рассмотрения издается приказ.

2.9. При недостаточности денежных средств на выплату премии источником выплаты могут служить средства, направленные на выплату надбавки за высокие достижения, но только по показателям одного из положений.

2.10. При распределении премии комиссия имеет право принимать решение о снижении размера премии при наличии дисциплинарного взыскания.

 3. Условия и размеры премирования по показателям

|  |  |
| --- | --- |
| 3.1.Достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей | 25-50% |
| 3.2.Качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период | 25-50% |
| 3.3.Повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий | 2550% |
| 3.4.Участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников) | 25-50% |
| 3.5.Участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время | 2550% |
| 3.6.Подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) вмассовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) | 25-50% |
| 3.7.Укрепление материально-технической базы школы | 15-50% |
| 3.8.Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференциии другие мероприятия) | 25-50% |
| 3.9.Обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материльной базы на основе новейших достижений педагогической науки | 25-50% |

По усмотрению учреждения образования при премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

**3.1. для администрации учреждения:**

|  |  |
| --- | --- |
| 3.1.1.Высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля | 10-30% |
| 3.1.2.Качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов образовательного процесса | 10-20% |
| 3.1.3.Создание условий для творческого труда педработников,  учащихся, учебно-вспомогательного персонала | 5-25% |
| 3.1.4.Оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы  | 5-20% |
| 3.1.5.Подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции | 10-25% |
| 3.1.6. Совершенствование учебного процесса, укрепление  материально-технической базы и трудовой дисциплины  | 10-25% |
| 3.1.7.Подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися | 5-25% |
| 3.1.8.Активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности  | 10-25% |
| 3.1.9.Рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов | 10-25% |
| 3.1.10.Соблюдение норм служебной и профессиональной этики  | 5-10% |
| 3.1.11.Обеспечение сохранности государственного имущества | 5-15% |
| 3.1.12.Обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений | 5-15% |
| 3.1.13.Обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году | 10-30% |
| 3.1.14.Инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений | 10-25% |
| 3.1.15.Выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями | 10-30% |
| 3.1.16.Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе  | 10-25% |
| 3.1.17.Участие в районных смотрах конкурсах «На лучшую организацию общественного контроля по охране труда», «На лучшее бытовое помещение для техперсонала», «На лучшую организацию работы по экономии энергетических ресурсов» | 10-30% |
| 3.1.18.Председателю и секретарю аттестационной комиссии (сентябрь-апрель в зависимости от оформления документации) | 15-25% |
| 3.1.19.За ведение документации по питанию по ступеням | 5-15% |
| 3.1.20.За ведение документации по питанию по школе | 5-15% |
| 3.1.21.Ответственному за оздоровление учащихся школы  | 5-15% |
| 3.1.22.Начальнику каникулярных оздоровительных и др. лагерей | 30-50% |
| 3.1.23.Подготовка документации к 1 и 2 полугодиям учебного года | 10-20% |
| 3.1.24.Подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися (семинары, конференции и др,) | 5-25% |
| 3.1.25.Дежурному администратору (с учетом субботы и воскресенья) за один час дежурства  | 1% |
| 3.1.26.За работу по организации платных услуг (ежемесячно) | 5-10% |
| 3.1.27.Подготовка школы к новому учебному году | 10-50% |
| **3.2. для специалистов:** |  |
| 3.2.1.За проведение открытых уроков в рамках школьного методического объединения, семинаров в рамках учреждения | 5-20% |
| 3.2.2.За участие и проведение мероприятий по ГО | 5-10% |
| 3.2.3.Оформление документации по оздоровлению (за одну группу) | 5% |
| 3.2.4.Организатору каникулярных оздоровительных, трудовых и др.лагерей | 20-50% |
| 3.2.5.За работу в пришкольном оздоровительном лагере: в качестве воспитателя (за одну отработанную неделю) руководителю а) объединений по интересам (за 1 час) | 10%1% |
| 3.2.6.Работа по подготовке учащихся к, научно-практическим конференциям, смотрам-конкурсам, соревнованиям и другим мероприятиям  | 5-30% |
| 3.2.7.Эффективное участие в районных (городских) мероприятиях учреждения  | 5-30% |
| 3.2.8.Накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий (1 раз в год) | 20-30% |
| 3.2.9.За работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов (за группу)  | 5% |
| 3.2.10.Работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования | 5-15% |
| 3.2.11.Успешная организационно-методическая работа  | 5-10% |
| 3.2.12.Выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома)  | 10-25% |
| 3.2.13.Внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий  | 5-15% |
| 3.2.14.Работа на клумбах (в день) | 3-10% |
| 3.2.15.Разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.)  | 5-10% |
| 3.2.16.За работу с одаренными учащимися (1 час)  | 1,5% |
| 3.2.17.Организация работы по сохранности учебников  | 5-10% |
| 3.2.18.Участие в воспитательных мероприятиях  | 10-15% |
| 3.2.19.Оборудование аудиторий, лабораторий наглядными пособиями  | 5-15% |
| 3.2.20.Поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений,территории | 5-10% |
| 3.2.21.Обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования | 15-25% |
| 3.2.22.Обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей | 5-10% |
| 3.2.23.Экономия материальных и энергетических ресурсов  | 5% |
| 3.2.24.Подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году  | 20-40% |
| 3.2.25.Дежурному учителю по учреждению и территории во время проведения массовых мероприятий (за 1 час)  | 1% |
| 3.2.26.Организатору банка данных о детях ОПФР (1 раз в четверть) | 5% |
| 3.2.27.За оформление поздравлений членов педагогического коллектива (ежемесячно) | 1,5% |
| 3.2.28.Организация сбора металлолома и макулатуры, при условии выполнения плана (1 раз в год) | 10-20% |
| 3.2.29.За оформление документов по завершении обучения на 2 и 3 ступени обучения | 5-15% |
| 3.2.30.За работу во время экзаменов (за 1 экзамен)а) устных (при условии 10 и более сдающих)б) письменных | 2,5%5% |
| 3.2.31.За замену уроков во время участия основного учителя в проведении РМО, хозрасчетных семинаров и другое:а) за один урокб) за одно занятие в ГПД | 1,5%0,5% |
| 3.2.32.За проведение совмещенных уроков:а) английский языкб) информатике | 0,5%0,5% |
| 3.2.33.За работу по оказанию платных услуг (от внесенной суммы) | 30% |
| 3.2.34.За замену классного руководителя (1 неделя) | 5% |
| 3.2.35.За выполнение разовых поручений не связанных с должностными обязанностями  | 5-30% |
| 3.2.36.За выписку аттестатов, свидетельств без исправлений (один аттестат, свидетельство) | 1% |
| 3.2.37.За подготовку исследовательских работ учащихся (сопровождение учащихся в исследовательской работе) | 15% |
| 3.2.38.Участие педагогов в смотрах, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях , в т.ч докладов, рефератов и др. письменных работ:а)школьныхб) районныхв)областных | 10-20%20-30%30-50% |
| 3.2.39.Проведение открытых уроков, классных часов, внеклассных мероприятий а)школьного уровняб)районного уровняв)областного уровня | 15%30%50% |
| 3.2.40.Организация общественных мероприятий (ёлок, КВН, осенний бал, тематических дискотек и др.):а) составление сценария;б) ведущим мероприятия ;в) участникам мероприятия (по согласованию с директором школы, профкомом) | 15%10%10% |
| 3.2.41.Организация и проведение предметной недели, недели Матери и др.  | 10-25% |
| 3.2.42.Достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с учащимися | 5-15% |
| 3.2.43.Организация выездных экскурсий, формирование группы а) самостоятельное оформление необходимых для поездки документов | 5% |
| 3.2.44.Сопровождение учащихся во время экскурсии:а) рабочий день б) выходной день  | 10%15% |
| 3.2.45.Выполнение художественных работ:а) рисунок б) поделка | 5-10%5-10% |
| 3.2.46.Техническое сопровождение мероприятий (по факту) | 5-25% |
| 3.2.47.Достижение наивысших результатов по итогам учебного года | 30-50% |
| 3.2.48.Написание материалов СМИ  | 5 % |
| 3.2.49.Работа с сайтом учреждения образования | 10-25% |
| 3.2.50.Техническая помощь в информационных и компьютерных  технологиях и подготовке проектов (по факту выполнения) | 10-15% |
| 3.2.51.Обеспечение сохранности имущества  | 5-15% |
| 3.2.52.Работа по профилактике преступлений и правонарушений | 10% |
| 3.2.53.Охрана труда и техники безопасности  | 15% |
| 3.2.54.Работа с детьми-сиротами, учащимися по опеке | 5% |
| 3.2.55.Секретарю собраний трудового коллектива (по факту) | 10-15% |
| 3.2.56.Секретарю педсовета (по факту) | 10-20% |
| 3.2.57.Участие в комиссии по распределению фонда материального стимулирования | 25% |
| 3.2.58.Оформление больничных листов | 10% |
| 3.2.59.Общественная работа а) членам профкомаб) председателю первичной профсоюзной организации  | 5%50% |
| 3.2.60. Участие в конкурсах профмастерства | 50% |
| 3.2.61.Работа по оказанию платных услуг (от внесенной суммы) | 30% |

**3.3. для служащих и обслуживающего персонала:**

|  |  |
| --- | --- |
| 3.3.1.Вклад в оснащение материальной базы учреждения  | 5-30% |
| 3.3.2.Работу с дезрастворами во время карантина | 5-10% |
| 3.3.3.Проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения  | 10-50% |
| 3.3.4.Подготовка школы к новому учебному году | 50-100% |
| 3.3.5. Замену больничных листов от суммы выплаты за замену | 30% |
| 3.3.6.Обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования  | 20-50% |
| 3.3.7.Организатору подписки (ежеквартально) | 5-15% |
| 3.3.8.Работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования | 10-20% |
| 3.3.9.выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, профкома)  | 15-30% |
| 3.3.10.Своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями по окончании первого и второго полугодия)  | 10-20% |
| 3.3.11.Образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования (1 раз в полугодие) | 5-40% |
| 3.3.12.Работу на клумбах (за 1 день) | 3-10% |
| 3.3.13.Качественный полив клумб | 5-25% |
| 3.3.14.Подкашивание территории | 10-30% |
| 3.3.15.Работа по благоустройству закрепленной территории (в день) | 3-5% |
| 3.3.16.Выполнение разовых поручений не связанных с должностными обязанностями (от сложности работы) | 5-25% |
| 3.3.17.Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | 5-30% |
| 3.3.18.Экономия ресурсов | 5-20% |
| 3.3.19.Обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей | 10-15% |
| 3.3.20.Работа по благоустройству территории | 5-20% |
| 3.3.21. Работу с архивом (1 раз в полгода) | 30% |
| 3.3.22.Подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году | 40-50% |
| 3.3.23.Проведение ремонтных работ | 25-50% |
| 3.3.24.Организатору подписки (ежеквартально) | 15% |
| 3.3.25.Наличие дополнительной нагрузки | 10% |
| 3.3.26.Выполнение работ по уборке санузлов с применением дезинфицирующих средств  | 5% |
| 3.3.27.Своевременное оформление документов | 5-15% |
| 3.3.28.Отсутствие замечаний по качеству пищи | 5-15% |
| 3.3.29.Отсутствие замечаний по санитарному содержанию пищеблока | 5-15% |
| 3.3.30.Содержание закрепленных участков в чистоте (кухонные рабочие) | 5-15% |

4. Условия и размеры единовременного (разового) премирования работников учреждения.

4.1. Единовременная (разовая) премия по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы устанавливается в % от оклада, выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

Показатели единовременного (разового) премирования работников по итогам работы за месяц устанавливаются следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| 4.1.1. Результативное участие учащихся в районных, областных и республиканских, международных конкурах, научно-практических конференциях, смотрах-конкурсах, спортивных соревнованиях: диплом 1 степени районного уровня диплом 2 степени районного уровня диплом 3 степени районного уровня диплом 1 степени областного уровня диплом 2 степени областного уровня диплом 3 степени областного уровня поощрительный диплом областного уровня диплом 1 степени республиканского уровня диплом 2 степени республиканского уровня диплом 3 степени республиканского уровня поощрительный диплом республиканского уровня  | 20%; 15%; 10%;50%40%30%15%70%65%60% 20% |
| 4.1.2. Результативное участие учащихся в районных, областных и республиканских олимпиадах по учебным предметам: диплом 1 степени районного уровнядиплом 2 степени районного уровня диплом 3 степени районного ровня диплом 1 степени областного уровня диплом 2 степени областного уровня диплом 3 степени областного уровня поощрительный диплом областного уровня диплом 1 степени республиканского уровня диплом 2 степени республиканского уровня диплом 3 степени республиканского уровня  поощрительный диплом республиканского уровня  | 20%15%10%50%45%40%20%100% 80%60% 40% |

|  |  |
| --- | --- |
| Директор ГУО «Средняя школа № 3 г. Хойники» | Председатель первичнойпрофсоюзной организацииГУО «Средняя школа № 3 г. Хойники» |
| С. Н. Зубок /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | Л.В. Коротчикова /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись  |  подпись  |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Положение

о порядке и условиях установления надбавки

 за высокие достижения в труде работникам государственного

учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Хойники»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Средства, выделяемые из бюджета на установление надбавки за высокие достижения в труде, определены в размере 15% от суммы окладов работников учреждения.

1.3. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в процентах от оклада работника.

 1.4. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям.

1.5. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.6. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении образования создается комиссия, которая на основании положения определяет размеры надбавок. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

1.7. Надбавка руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения, из средств учреждения.

2. Порядок и условия установления надбавок

 к окладам работников

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.

Обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

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

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

2.3. Показатели установления надбавок за высокие
достижения в труде:

**2.3.1. для администрации и специалистов:**

|  |  |
| --- | --- |
| 2.3.1.1.Высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля | 10-50% |
| 2.3.1.2.Качественное и своевременное выполнение планов работы школы, программ, планов образовательного процесса | 5-15% |
| 2.3.1.3.Создание условий для творческого труда педработников,  учащихся, учебно-вспомогательного персонала | 5-10% |
| 2.3.1.4.Оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы  | 5-20% |
| 2.3.1.5.Подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции и других мероприятий | 10% |
| 2.3.1.6.Совершенствование учебного процесса, укрепление  материально-технической базы и трудовой дисциплины  | 15-30% |
| 2.3.1.7.Подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися | 10-25% |
| 2.3.1.8.Активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности  | 10% |
| 2.3.1.9.Рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов | 10% |
| 2.3.1.10.Соблюдение норм служебной и профессиональной этики  | 5-10% |
| 2.3.1.11.Обеспечение сохранности государственного имущества | 5-15% |
| 2.3.1.12.Обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений | 10-20% |
| 2.3.1.13.Обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году | 20-50% |
| 2.3.1.14.Инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений | 15-25% |
| 2.3.1.15.Выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями | 15-25% |
| 2.3.1.16.Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе  | 20-40% |
| 2.3.1.17.Участие в районных смотрах конкурсах «На лучшую организацию общественного контроля по охране труда», «На лучшее бытовое помещение для техперсонала», «На лучшую организацию работы по экономии энергетических ресурсов» | 15-50% |
| 2.3.1.18.Председателю и секретарю аттестационной комиссии (сентябрь-апрель в зависимости от оформления документации) | 15% |
| 2.3.1.19. Ведение документации по питанию по ступеням | 10% |
| 2.3.1.20. Ведение документации по питанию по школе | 10% |
| 2.3.1.21.Ответственному за оздоровление учащихся школы  | 10% |
| 2.3.1.22.Начальнику каникулярных оздоровительных и др. лагерей | 50% |
| 2.3.1.23.Подготовка документации к 1 и 2 полугодиям учебного года | 15% |
| 2.3.1.24.Подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися (семинары, конференции и др,) | 10-30% |
| 2.3.1.25.Дежурному администратору (с учетом субботы и воскресенья) за один час дежурства  | 1% |
| 2.3.1.26. Работу по организации платных услуг (ежемесячно) | 10% |
| 2.3.1.27.Подготовка школы к новому учебному году | 50% |
| 2.3.1.28.Достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей | 20-50% |
| 2.3.1.29.Качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период | 20-50% |
| 2.3.1.30.Повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий | 20-30% |
| 2.3.1.31.Участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся (воспитанников) | 20-50% |
| 2.3.1.32.Участие в работе по организации отдыха и труда учащихся (воспитанников) в свободное от учебы время | 20-50% |
| 2.3.1.33.Подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) | 20-50% |
| 2.3.1.34.Укрепление материально-технической базы школы | 20-50% |
| 2.3.1.35.Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференциии другие мероприятия) | 20-50% |
| 2.3.1.36.Обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материльной базы на основе новейших достижений педагогической науки | 20-50% |
| **2.3.2. для педагогических работников** |
| 2.3.2.1.Достижение стабильных результатов в успеваемости учащихся, соблюдение ими учебной и трудовой дисциплины, уровня воспитанности | 5-20% |
| 2.3.2.2.Проведение открытых уроков, мероприятий в рамках предметной недели с учащимися  | 5-25% |
| 2.3.2.3.Конкурсные письменные работы  | 10-15% |
| 2.3.2.4.Выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива (по согласованию с директором,профкомом)  | 5-30% |
| 2.3.2.5.Создателю видеопроектов и видеофильмов (по факту) | 10-30% |
| 2.3.2.6.Участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработки учебных и методических пособий | 15-30% |
| 2.3.2.7.Участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения | 10-30% |
| 2.3.2.8.Педагогам, работающим по авторским методикам  | 20% |
| 2.3.2.9.Организатору выпуска школьной газеты (по факту)  | 5-10% |
| 2.3.2.10.Эффективное использование в работе информационно- коммуникационных технологий | 10% |
| 2.3.2.11.Выполнение художественных, оформительских работ (от объема) | 10% |
| 2.3.2.12.Участникам добровольной дружины (дежурство в вечернее время) по количеству выходов  | 5-20% |
| 2.3.2.13.Общественная работа в интересах трудового коллектива | 5-20% |
| 2.3.2.14.Выступление с докладом на педагогическом совете | 5% |
| 2.3.2.15.Обобщение педагогического опыта:а) с предоставлением материаловб) с выступлением перед коллективом | 30%50% |
| **2.3.3. для иных работников** |
| 2.3.3.1.Поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений  | 10% |
| 2.3.3.2.Участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации модернизации лабораторных работ | 15% |
| 2.3.3.3.Обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования | 10% |
| 2.3.3.4.Экономия материальных и энергетических ресурсов | 10% |
| 2.3.3.5.Вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения  | 15% |
| 2.3.3.6. Работа с дезрастворами во время карантина | 5-25% |
| 2.3.3.7.Проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения  | 10-50% |
| 2.3.3.8.Подготовка школы к новому учебному году | 30-100% |
| 2.3.3.9.Обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования  | 30-50% |
| 2.3.3.10.Работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования | 15-25% |
| 2.3.3.11.Выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, профкома)  | 15-30% |
| 2.3.3.12.Своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с учителями по окончании первого и второго полугодия)  | 20% |
| 2.3.3.13.Образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования (1 раз в полугодие) | 50% |
| 2.3.3.14.Работу на клумбах (за 1 день) | 5% |
| 2.3.3.15.Качественный полив клумб | 10-25% |
| 2.3.3.16.Подкашивание территории | 10-20% |
| 2.3.3.17.Работа по благоустройству закрепленной территории (в день) | 5% |
| 2.3.3.18.Выполнение разовых поручений не связанных с должностными обязанностями (от сложности работы) | 5%-20% |
| 2.3.3.19.Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | 20% |
| 2.3.3.20.Экономия материальных и энергетических ресурсов | 20% |
| 2.3.3.21.Обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей | 10% |
| 2.3.3.22.Работа по благоустройству территории | 5-20% |
| 2.3.3.23.Работв с архивом (1 раз в полгода) | 30% |
| 2.3.3.24.Участие в текущем ремонте | 5-15% |
| 2.3.3.25.Выполнение норм по сдаче макулатуры и металлолома | 50% |
| 2.3.3.26.Целевое использование средств в пределах, выделенных бюджетом (планом) | 5-15% |

3. При распределении надбавки за высокие достижения комиссия имеет право принимать решение о снижении размера премии при наличии дисциплинарного взыскания.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор ГУО «Средняя школа № 3 г. Хойники» | Председатель первичнойпрофсоюзной организацииГУО «Средняя школа № 3 г. Хойники» |
| С. Н. Зубок /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | Л.В. Коротчикова /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись  |  подпись  |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

Положение

о размере, порядке и условиях установления надбавок

педагогическим работникам государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Хойники» за характер труда

1.Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

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

1.3. Надбавки педагогическим работникам учреждения образования устанавливаются в процентах от базовой ставки, в том числе и совместителям, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

1.4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

1.5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на месяц, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.6. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

 1.7. Источник выплаты надбавки средства - в размере 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

 1.8. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

• трудового отпуска;

• социального отпуска;

• временной нетрудоспособности;

• повышения квалификации;

• за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2. Надбавки устанавливаются:

|  |  |
| --- | --- |
| 2.1.за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей  | до 60%вкл. |
| 2.2.за системную работу с родителями (законными представителями) | до 60%вкл. |
| 2.3.за системную работу по организации питания обучающихся, в том числе в каникулярный период | до 60%вкл. |
| 2.4.за системную работу по организации оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период | до 60%вкл. |
| 2.5. за сопровождение обучающихся при их подвозе | до 60% |
| 2.6.за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования | до 60%вкл. |
| 2.7.за работу с одаренными и талантливыми обучающимися: - подготовка обучающихся к участию в олимпиадах  - подготовка обучающихся к участию в конкурсах по учебным предметам- подготовка обучающихся к участию в образовательных мероприятиях ; - подготовка обучающихся к участию в творческих конкурсах;- организация, проведение мероприятий (олимпиад, конкурсов и др.)  | до 60%вкл. |
| 2.8.за организацию участия обучающихся в региональных мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий | до 60%вкл. |
| 2.9.за организацию участия обучающихся в республиканских мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий | до 60%вкл. |
| 2.10.за организацию участия обучающихся в общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий | до 60%вкл. |
| 2.11.за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждения образования | до 60%вкл. |
| 2.12. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов | до 60%вкл. |
| 2.13. за работу в классах (группах) с изучением учебных предметов на повышенном уровне в учреждении образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования | до 60%вкл. |

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

4. Руководителям учреждений образования надбавки устанавливаются в порядке, определяемом нанимателем по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

5. При распределении надбавки за характер труда комиссия имеет право принимать решение о снижении размера премии при наличии дисциплинарного взыскания.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор ГУО «Средняя школа № 3 г. Хойники» | Председатель первичнойпрофсоюзной организацииГУО «Средняя школа № 3 г. Хойники» |
| С. Н. Зубок /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | Л.В. Коротчикова /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись  |  подпись  |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

Положение

о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования

 «Средняя школа № 3 г. Хойники»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

1.2. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

2. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.1. Материальная помощь работникам учреждения оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

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

|  |  |
| --- | --- |
| 2.2.1. В связи с бракосочетанием работника (первый раз) | 4 БВ |
| 2.2.2.Работникам-инвалидам и работникам, у которых есть дети инвалиды до 18 лет (ко Дню инвалида) | 1 БВ |
| 2.2.3.В связи с рождением ребенка при предоставлении подтверждающих документов | 4БВ |
| 2.2.4.Вследствие стихийного бедствия при предоставлении подтверждающих документов | 2БВ |
| 2.2.5.В связи со смертью работника учреждения. Выплачивается одному из близких родственников (муж, жена, дети, родители) | 5БВ |
| 2.2.6.В связи со смертью близкого родственника работника учреждения (муж, жена, дети, родители)  | 5БВ |
| 2.2.7.При продолжительной болезни работника (свыше 25 календарных дней) | 2БВ |
| 2.2.8. Многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей  | 1 БВ1 раз в год |
| 2.2.9. Работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.  | 1 БВежемесячно |
| 2.2.10.В связи с круглыми датами в жизни работника: 20,30, 40, 50, 60, 70, 80 лет и более | 2 БВ |
| 2.2.11. Родителям, чьи дети обучаются на бюджетной основе | 1БВ1 раз в год |
| 2.2.12. Родителям, чьи дети обучаются на платной основе  | 2БВ1 раз в год |
| 2.2.13. Работнику, у которого ребенок заканчивает 11 класс школы (за одного ребенка) | 2 БВ1 раз в год |
| 2.2.14.По заявлению без указания причины (для техработников и работников пищеблока), проработавшим не менее года | 2 БВ1 раз в год |
| 2.2.15.Работникам, которые в течение календарного года не находились на больничном листе | 1 БВ |
| 2.2.16.По достижению пенсионного возраста | 2 БВ |
| 2.2.17.При проведении вакцинации (от произведенных затрат) | 100% |
| 2.2.18. Оказание молодым специалистам в конце третьего года работы единовременной безвозмездной материальной помощи, ( без предоставления подтверждающих документов) | 0,5 БВ |
| 2.2.19. Оказание молодым специалистам материальной помощи на частичную оплату проезда к месту жительства родителей, проживающих за пределами района, без предоставления подтверждающих документов (ежеквартально). | 0,5 БВ  |
| 2.2.20.Оказывать молодым специалистам, проживающим в съемном жилье, материальную помощь с приложением акта обследования жилищных условий ( ежеквартально, в начале месяца). | 0,5 БВ  |
| 2.2.21.За активную работу общественному инспектору по охране труда по итогам квартала. | 1 БВ |
| 2.2.22. Работникам, чьи дети идут в первый класс | 1 БВ |

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

2.4. В случае невозможности выплаты материальной помощи в месяце подачи заявления работника производить выплату в следующем месяце.

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

2.6. Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

2.7. Материальная помощь может оказываться и в других случаях, не предусмотренных пунктом 2.2., по заявлению работника и совместному решению администрации и профсоюзного комитета.

2.8. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, выплачивается в конце календарного года всем работникам (в том числе и руководителю) в равных долях без заявлений.

 2.9. Работникам, принятым и уволенным в текущем месяце материальная помощь не выделяется.

2.10. Совместителям материальная помощь не оказывается.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор ГУО «Средняя школа № 3 г. Хойники» | Председатель первичнойпрофсоюзной организацииГУО «Средняя школа № 3 г. Хойники» |
| С. Н. Зубок /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | Л.В. Коротчикова /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись  |  подпись  |