**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

**«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 3 г. ОСИПОВИЧИ»**

Коллективный договор

на 2012 – 2015 годы

Осиповичи 2012 год

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее − Договор) заключен между государственным учреждением образования «Средняя школа № 3 г. Осиповичи» и первичной профсоюзной организацией 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 2011-2013 годы, отраслевым (тарифным) соглашением, заключенным между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2010-2012 годы, соглашением, заключенным между Могилевским областным исполнительным комитетом, Могилевским областным объединением профсоюзов и Могилевской ассоциацией промышленников и предпринимателей на 2011-2013 годы, областным соглашением, заключенным между управлением образования Могилевского областного исполнительного комитета и Могилевской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, на основании соглашения между отделом образования Осиповичского районного исполнительного комитета и Осиповичской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2012‑2014г.г.

1.2. Сторонами Договора являются ГУО «Средняя школа № 3 г. Осиповичи» (далее − Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя − директора учреждением образования − Щемелёва Анатолия Титовича (далее − Руководитель) и профсоюзный комитет (далее Профком), представляющий интересы работников, в лице председателя Тарновской Елены Владимировны (далее − Стороны).

Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах.

1.3. Договор является локальным нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2012-2015 годы.

1.4. Договор распространяется на Нанимателя и всех работников учреждения образования, от имени которых он заключался.

Действие Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятые, не члены профсоюза и др.), при условии, если они выразили согласие на это в письменной форме.

1.5. Договор служит основой для коллективных переговоров при заключении Договора и является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Нормы и гарантии генерального, отраслевого и районного соглашений являются обязательными минимальными для исполнения Нанимателем и Профком и не могут быть снижены. Договор может включать дополнительные более высокие, но не ниже установленных Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счёт средств, получаемых от приносящей доходы деятельности учреждения образования (далее – внебюджетные средства), местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещённых законодательством.

Установленные законодательством, Соглашением полномочия профсоюзных органов не могут быть уменьшены в локальных нормативных актах. Делегирование полномочий профсоюзных органов является прерогативой соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Порядок участия и мнения профсоюзной организации при решении вопросов работников и обучающихся учреждения образования (согласование с Профкомом проектов решений, принятие решений с его согласия и (или) на основании его представлений при участии представителей в разработке проектов решений) определяется коллективным договором, приложениями к нему, другими локальными нормативными правовыми актами.

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

Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в настоящий Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании Совета по трудовым и социальным вопросам (далее – Совет). Договор подписывается представителями Сторон после одобрения на собрании коллектива работников учреждения образования.

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

1.7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ за выполнением Договора.

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

В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

1.9. В течение срока действия настоящего Договора при условии его выполнения Профком воздерживается от забастовок по вопросам, включенным в Договор.

1.10. 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 один месяц.

1.11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании Совета.

1.12. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет.

1.13. Проведение переговоров по заключению коллективного договора, внесение изменений и (или) дополнений в него не должно превышать двух месяцев со дня опубликования Соглашения или изменений и (или) дополнений к нему.

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

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

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

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

1.15. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на совместном заседании представителей Нанимателя и Профкома, доводятся до сведения коллектива работников учреждения образования.

1.16. Договор подписывается в 4-х экземплярах и хранится у Нанимателя − 1 экземпляр, в Профкоме − 1 экземпляр, направляется в Районный исполнительный комитет для регистрации − 1 экземпляр, 1 экземпляр подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения образования для ознакомления с ним работников.

1.17. Наниматель представляет подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения для регистрации в Отдел по труду, занятости и социальной защите Осиповичского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами, размещает его текст на сайте учреждения образования.

1.18. Стороны доводят текст Договора, изменения и (или) дополнения в него до коллектива работников учреждения образования для его реализации.

1.19. Стороны согласились регулярно освещать на сайте учреждения образования промежуточные итоговые результаты выполнения Договора.

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

2.1. Наниматель обязуется:

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

2.1.2. Доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по организации и оплате труда в течение 2-х дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

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

2.1.4. Обеспечить условия для предоставления многодетным матерям по их заявлению одного свободного дня в неделю в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12.12.2007 г. № 1729.

Матерям (педработникам), имеющим 2-х и более детей в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется один оплачиваемый свободный от работы день во время осенних, зимних, весенних и ежемесячно летних каникул.

Матерям (техработникам), имеющим 2-х и более детей в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется ежемесячно один свободный от работы день, оплачиваемый в размере 50% среднего дневного заработка.

Матерям - одиночкам, имеющим одного и более детей в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется один оплачиваемый свободный от работы день во время осенних, зимних, весенних и ежемесячно летних каникул.

2.1.5. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, учителям, руководителям кружков, имеющим нагрузку до 20 часов, свободный от учебных занятий день для методической работы.

2.1.6. Распределение учебной нагрузки (включая часы преподавательской, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогических работников производиться Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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

Предварительное распределение учебной нагрузки на предстоящий учебный год осуществлять в апреле месяце, окончательное – в августе месяце и сообщать работникам под роспись.

Нагрузка, менее чем на ставку (в том числе находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет), устанавливается с письменного согласия работника, кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

2.1.7. 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.

В каникулярный период рабочее время педагогических работников определяется в пределах времени педагогической нагрузки.

Режим рабочего времени иным работникам учреждения образованияустанавливается локальными нормативными правовыми актами.

2.1.8. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 24 числа расчетного месяца − за 1-ую половину текущего месяца и 13 числа − окончательный расчет за предыдущий месяц.

Заработная плата, выплаченная с задержками, превышающими 1 месяц, индексируются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

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

При выплате заработной платы ежемесячно не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты зарплаты, выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

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

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

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

2.1.10. Установить по согласованию с Профкомом надбавки за высокие творческие, производственные достижения в работе в размере до 50 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

2.1.11. Проводить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы, при введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах.

2.1.12. Установить доплаты за каждый час работы во вредных и опасных условиях труда в соответствии с результатами аттестации рабочих мест (Приложение №8).

2.1.13. Установить суммированный учет рабочего времени категориям работников, согласно приложению (Приложение №10).

2.2. Профком обязуется:

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

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

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

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

2.2.4. Оказывать содействие Нанимателю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

2.2.5. Активно и полно реализовывать права, предоставленные Профкому Положением об аттестации педагогических работников.

2.3. Стороны пришли к соглашению:

2.3.1. Установить в Школе 5-ти дневную учебную неделю и 6-ти дневную рабочую неделю с одним выходным днем (воскресенье).

2.3.2. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, решаются Нанимателем в пределах его компетенции по согласованию с Профкомом.

2.3.3. Производить премирование работников в строгом соответствии с Положением о премировании, прилагаемом к Договору (Приложение №1), которое утверждается Нанимателем после его одобрения на собрании коллектива работников и являются неотъемлемой частью настоящего договора.

Премирование Руководителя и установление надбавок стимулирующего характера из средств учреждения образования осуществляется районным отделом образования, по согласованию с райкомом профсоюза.

2.3.4. Сэкономленные по фонду заработной платы средства обсчитывать ежемесячно и направлять их на премирование работников в соответствии с законодательством о труде и Положением о премировании (Приложение №1).

Информация об их наличии доводится до сведения Нанимателя и председателя Профкома за каждый отработанный месяц не позднее 25 числа следующего месяца.

2.3.5. Надбавки работникам устанавливаются в соответствии с Положением (Приложение №2).

2.3.6. Оказывать материальную помощь в соответствии с Положением (Приложение №3).

Оставшиеся суммы материальной помощи ежемесячно распределяются между работниками пропорционально заработку. Материальная помощь Руководителю оказывается в пределах средств, выделенных на эти цели учреждению образования, по решению районного отдела образования согласованного с райкомом профсоюза.

2.3.7. Выплата премий, установленных надбавок и оказание материальной помощи работникам производится на основании приказа руководителя учреждения образования. Приказ согласовывается с профсоюзным комитетом с указанием даты и номера протокола его заседания.

Решение вопросов оказания материальной помощи работнику из средств планового фонда заработной платы и внебюджетных средств в связи с тяжелым материальным положением осуществляется совместным решением Нанимателя и Профкома, на основании заявления работника.

При руководителе учреждения образования создается комиссия по распределению премий, установлению надбавок и оказании материальной помощи.

2.3.8. Устанавливать дополнительные меры стимулирования молодым специалистам, завершившим обучение с отличием, получившим академическую степень магистра, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей.

2.3.9. При заключении (перезаключении) контрактов с работниками учреждения образования в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», согласно районного Соглашения установить дополнительные меры стимулирования труда в размере 1% к тарифной ставке и дополнительные дни отпуска (Приложение №11 и 12).

2.3.10. Внебюджетные средства, направляемые в фонды материального поощрения, производственного и социального развития и используемые на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, на повышение заработной платы работникам школы, расходуются по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

2.3.12. 3а время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниями другим обстоятельствам) оплата производится в размере 100% согласно утвержденной тарификации (должностного оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы, в соответствии с их функциональными обязанностями, заработная плата выплачивается в полном объеме.

2.3.13. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом об индексации доходов населения с учетом инфляции.

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

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

Лица, виновные в нарушении установленного настоящим Договором порядка выплаты заработной платы, премирования, установления надбавок, выплаты материальной помощи, других обязательств по настоящему договору могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания по представлению сторон настоящего Договора.

2.3.15. Присвоение квалификационных категорий специалистам организаций системы образования производится в порядке, определяемом коллективным договором, районным соглашением на основании постановления Совета Министров Республики Беларусь от 22.08.2012 № 101и Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.03.2004 г. №32. При этом специалистам, вновь принятым в организации системы управления образования, учитывается стаж работы на аналогичных должностях в иных организациях.

Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов организаций системы образования (педагогические, медицинские работники, работники культуры, физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

#### 3. Правовое обеспечение трудовых отношений,

#### развитие социального партнерства

3.1. Наниматель обязуется:

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

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

3.1.3. Приглашать председателя Профкома на совещания, проводимые Нанимателем.

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

3.1.5. Направлять Профкому проекты документов, регулирующих жизнь работников коллектива, социально-экономические и трудовые отношения для согласования и ознакомления.

3.2. Профком обязуется:

3.2.1. Осуществлять силами общественных инспекторов по охране труда в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

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

3.2.3. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

3.2.4. Обеспечить полную гласность в работе Профкома.

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

3.2.6. Вести учет ветеранов труда с ежегодным обновлением списков. По мере возможности оказывать материальную помощь на лечение, оздоровление, приобретение дорогостоящих лекарств и другим обстоятельствам.

3.3. Стороны пришли к соглашению:

3.3.1. Проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, в том числе по вопросам аттестации педагогических работников, с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя.

3.3.2. Изменения существенных условий труда (гарантий, режима работы, распределения учебной нагрузки, системы оплаты труда, присвоение категории) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическим причинами осуществляются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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

3.3.3. 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 работе, заработной плате, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей Профсоюза и Нанимателя.

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

3.3.5. По возможности предоставлять трудовой отпуск работнику в удобное для него время:

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

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

- супругам, работающим в одной организации, по их заявлению одновременно;

- женщинам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, разведенным женщинам и вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

- в иных случаях.

3.3.6. Предоставлять работникам, успешно обучающимся без отрыва от производства в аспирантурах и учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования по вечерней или заочной форме обучения, по направлению (заявке) Нанимателя либо в соответствии с заключёнными с ними договорами гарантии, предусмотренные статьями 214-216 Трудового кодекса.

Работникам, успешно обучающимся без направления (заявки) или без договора с Нанимателем и требующим замены на период сессии, предоставляется оплачиваемый отпуск в летнюю сессию и отпуск без сохранения заработной платы в зимнюю сессию продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

Работникам, не требующим замены, оплачиваемый отпуск предоставляется в летнюю или в зимнюю сессию по их заявлению.

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

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

- смерть члена семьи работника либо близкого родственника (родители, супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабка, внуки) – сроком до 3 календарных дней без учета времени проезда к месту похорон;

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

- рождение детей, внуков – до 3 календарных дней;

- работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников – не более 30 календарных дней;

- необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактичес-ких и оздоровительных учреждениях – не более 21 календарного дня;

- необходимость ухода за больным членом семьи (родители, супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабка, внуки) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение – до 30 календарных дней, предоставление указанного отпуска продолжительностью свыше 30 календарных дней определяется Нанимателем по согласованию с Профкомом;

- юбилейные даты (50, 55 и 60 лет) – 1 день;

- иные случаи.

Включать в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, время нахождения работника в социальном отпуске без сохранения заработной платы в соответствии с ч.4 ст.164 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3.3.9. По письменной просьбе педагогического работника по истечению 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 не более 10 дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

3.3.10. Очередность предоставления трудовых отпусков педагогическим работникам определяется графиком, утвержденным Нанимателем по согласованию с комитетом профсоюза не позднее 1 апреля текущего года, другим категориям работников – не позднее 5 января текущего года.

3.3.11. Наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска в случае:

- производственной необходимости: предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества;

- для замены отсутствующего работника;

- и в других исключительных случаях.

При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

3.3.12. Коллективным договором за счет собственных средств Нанимателя всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) могут устанавливаться поощрительные отпуска.

Договор предусматривает порядок, условия предоставления и продолжительность дополнительного отпуска:

*поощрительный отпуск до 5 календарных дней и повышение тарифной ставки* (подпункт 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июня 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины») работникам, работающим по контракту.

Условия предоставления дополнительного отпуска определяются данным Договором (Приложение №11).

3.3.13. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников, необходимости оздоровления и другие) по договорённости между нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделён более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.3.14. По письменному заявлению работника наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам в течение календарного года не более 60 календарных дней.

3.3.15. Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом отдельным категориям работников может быть установлен суммированный учет рабочего времени. Списки таких категорий работников оформляются приложением и являются неотъемлемой частью Договора (Приложение №10).

Режим рабочего времени этой категории работников устанавливается графиками работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

3.3.16. Работа в выходные и праздничные дни допускается по предложению Нанимателя и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия Нанимателя (статьей 142 Трудового кодекса) с обязательным оформлением приказа, уведомлением Профкома и последующим предоставлением другого дня отдыха или оплатой в повышенной форме.

К работе в выходные и праздничные дни можно привлекать работников без их согласия только в исключительных случаях, установленных статьей 143 Трудового кодекса.

3.3.17. Предоставлять педагогическим работникам школы в каникулярное время свободные от работы дни с оплатой в размере 100 % за сопровождение групп учащихся, во время оформленных приказом поездок, походов, загородных экскурсий, за работу на районных олимпиадах в следующем порядке:

* многодневные походы и экскурсии за одни сутки – 2 дня;
* однодневные экскурсионные поездки, вне зависимости от дня

недели – 1 день;

* районные олимпиады по предметам – количество дней определяется согласно приказу Отдела образования.

3.3.18. Установить во время каникул единый методический день субботу или предпраздничный день из расчета 1 день на 6 рабочих дней.

3.3.19. Ежегодно проводить встречи с разными категориями ветеранов труда, чествовать их с юбилейными датами, приглашать ветеранов на мероприятия: профсоюзные собрания, торжественные вечера, посвященные государственным праздникам и знаменательным датам.

**4. Гарантии занятости**

4.1. Наниматель обязуется:

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

4.1.2. Принимать меры по недопущению экономически необоснованного сокращения классов-комплектов, учебных групп, рабочих мест в течение учебного года. В случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки и трудоустройству кадров.

4.1.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника организации, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это 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.

4.2. Профком обязуется:

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

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

4.2.3. Оказывать единовременную материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу в размере двухбазовых величин из средств профсоюзного бюджета.

4.3. Стороны пришли к соглашению:

4.3.1. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждения на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с комитетом профсоюза

4.3.2. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункту 1 статьи 47 Трудового Кодекса производить с предварительного согласия Профкома или вышестоящего профсоюзного органа, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 г. после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления Профкома.

4.3.3. При сокращении штатов предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается работникам (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь в порядке перечисления:

- разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

- работникам, являющимся единственными кормильцами в семье;

- семейным работникам при наличии двух и более иждивенцев;

- работникам, имеющим непрерывный стаж работы в школе 15 и более лет;

- работникам, получившим травму или профзаболевание на производстве;

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

- работникам, которым до пенсии осталось 3 года до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту;

- женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу.

4.3.4. Наниматель имеет право с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении работника по сокращению штатов или ликвидации организации выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4.3.5. Увольнение работников в связи с сокращением проводить только после:

- заполнения вакансий;

- увольнения совместителей.

4.3.6. В период предупреждения работника о сокращении предоставлять ему социальный отпуск один день в неделю без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы в случаях, установленных законодательством.

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

4.3.8. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и Положением, утвержденным Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 «Об утверждении положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками», в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

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

Установить, что в случаях истечения срока трудового договора (контракта) в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет Наниматель с согласия работника обязан продлить срок трудового договора (контракта) до достижения ребенком возраста пяти лет.

4.3.10. Продлевать, заключать контракты с работниками предпенсионного возраста (женщины – 50 лет, мужчины – 55 лет) добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия на срок не менее чем до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

4.3.11. Установить, что контракты с одинокими женщинами, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери, заключаются на срок не менее 5 лет.

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

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

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

4.3.14. Установить, что содержание контракта, предлагаемое работнику – члену профсоюза, Наниматель обязан согласовать с Профкомом.

Заключение контрактов с работниками происходит при участии представителя профсоюзного комитета.

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

- состояние здоровья;

- пенсионный возраст;

- необходимость ухода за больными (инвалидами) родственниками, супругами;

- уход за детьми в возрасте до 14 лет;

- избрание на выборную должность,

- перевод мужа или жены на работу в другую местность, переезд в другую местность;

- увольнение в порядке перевода;

- изменение семейного положения;

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

- трудоустройство на руководящую (по сравнению с занимаемой) должность в организациях системы образования (на основании подтверждающих документов организации, приглашающей на работу);

- другие случаи.

4.3.16. Установить, что с молодыми специалистами, прибывшими на работу по направлению после окончания государственного учреждения образования, контракты при приеме на работу могут быть заключены только с их письменного согласия.

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

4.3.18. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, имеющими детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет) не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

4.3.22. Руководитель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника в случаях:

- нарушения Нанимателем законодательства о труде, коллективного договора;

- выхода на пенсию;

- ухудшения состояния здоровья;

- увольнения в порядке перевода;

- переезда в другую местность;

- увольнения по уходу за ребенком до достижения им возраста 14 лет;

- другие случаи.

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

4.3.24. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса Республики Беларусь, Наниматель с согласия работников и уведомления профсоюзного комитета может перевести работников на неполное рабочее время.

4.3.25. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям), предусмотреть разработку программы развития кадрового потенциала, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

4.3.26. Предусматривать меры по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников.

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

**5. 0храна труда**

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

5.1. Наниматель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать реализацию отраслевой целевой Программы по улучшению условий и охраны труда на 2011-2015 годы.

5.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников, соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и предоставлять гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

5.1.3. Обеспечить работу кабинета по охране труда и выполнение Плана мероприятий по охране труда в установленные сроки (Приложение № 4).

5.1.4. Осуществлять беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в учреждение образования для проведения проверок по охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

5.1.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров на профессиональный допуск с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение №7).

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

5.1.7. Проводить обучение, инструктажи и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов.

5.1.8. К началу учебного года подготовить помещения учреждения образования в соответствии с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда и обучения учащихся.

5.1.9. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период.

5.1.10. Систематически осуществлять ведомственный контроль за состоянием охраны труда, принимать меры по совершенствованию этой работы.

Совместно с Профкомом не реже одного раза в год подводить итоги работы по улучшению условий, охраны труда и профилактики производственного травматизма.

5.1.11. Своевременно информировать Профком о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях с целью обеспечения участия в расследовании.

5.1.12. Оказывать единовременную материальную помощь семьям работников, погибших на производстве.

5.2. Профком обязуется:

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

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

5.2.3. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утверждать состав общественной комиссии по охране труда, проводить обучение актива по вопросам охраны труда.

Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования.

5.2.4. Периодически (один раз в полугодие) на заседании Профкома с участием Руководителя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости.

5.2.5. Принимать участие в отраслевом смотре-конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

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

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

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

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

5.3. Стороны пришли к соглашению:

5.3.1. Осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов по охране труда.

Проводить Дни охраны труда.

5.3.2. Все локальные нормативные правовые акты по вопросам охраны труда Наниматель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения образования.

5.3.3. Контролировать проведение обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 года №530 «О страховой деятельности».

5.3.4. Немедленно сообщать непосредственному руководителю работ или другому уполномоченному должностному лицу нанимателя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих и окружающих о несчастных случаях, произошедших на производстве, оказывать содействие руководителю по принятию мер для оказания необходимой помощи потерпевшим и доставки их в организацию здравоохранения.

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

5.3.5. Постоянно осуществлять контроль за:

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение №5);

- бесплатным обеспечением работников, связанных с загрязнением кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение №6).

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

- доплаты в повышенном размере за работу с вредными условиями труда (Приложение №8).

5.3.7. Работающий имеет право отказаться от выполнения порученной работы (оказания услуги) в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также в случае не предоставления ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

5.3.8. Оказывать семье работника, погибшего на производстве, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь из средств Нанимателя в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности при наличии средств.

5.3.9. Освобождать общественных инспекторов по охране труда от работы на время обучения с сохранением на эти периоды средней заработной платы.

**6. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия,**

**охрана здоровья и организация отдыха работников**

6.1 . Наниматель обязуется:

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

6.1.2. Создавать условия для питания работников в соответствии с коллективным договором, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания.

6.2. Профком обязуется:

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

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

6.2.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников школы.

6.2.4. Организовывать культурный досуг работников и ветеранов: поздравлять с праздниками (День Учителя, Новый год, 8 Марта и др.), чествовать пенсионеров и ветеранов, бывших работников школы.

6.3. Стороны пришли к соглашению:

6.3.1. Наниматель совместно с Профкомом не реже одного раза в год анализирует обеспеченность работников жильем и принимает возможные меры по улучшению их жилищных условий.

6.3.2. Включать в состав комиссий по оздоровлению и курортному лечению представителей Профкома.

6.3.3. Ходатайствовать о выделении путевок на лечение в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

6.3.4. Наниматель осуществляет мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников, на эти цели могут выделяться денежные средства в размере 1% от экономии средств заработной платы.

6.3.5. Наниматель может использовать внебюджетные средства на частичное покрытие расходов по содержанию общежитий для работников и ведомственного жилого фонда, в том числе на приобретение медикаментов, путевок в санаторно-курортные и оздоровительные организации, проведение культурно-просветительных и физкультурных мероприятий; поддержку спортивных команд и коллективов художественной самодеятельности, удешевление и усиление питания для работников; оплату стоимости обучения работников в учреждениях высшего, среднего специального образования; предоставление безвозмездной материальной помощи работникам для первоначального взноса на кооперативное и индивидуальное жилищное строительство, а также на частичное погашение задолженности по полученным на жилищное строительство (реконструкцию) или приобретение жилого помещения льготными кредитами; повышение заработной платы работников школы. Указанные средства используются в порядке, предусмотренным данным коллективным договором.

**7. Правовые гарантии деятельности профсоюза**

**и его профсоюзного актива**

7.1. Наниматель обязуется:

7.1.1. Беспрепятственно представлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

7.1.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями профсоюза.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

7.1.3. Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома (безвозмездное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и других условий) в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах».

7.1.4. Обеспечить 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» и нормами Устава Белорусского профессионального союза работников образования и науки одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов в размерах, установленных руководящими органами отраслевого профсоюза.

7.1.5. Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся и др.) председателю Профкома определяются только с его согласия.

7.1.6. Создавать в школе условия для обеспечения гласности в деятельности профсоюзного комитета.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства о труде, охраны труда, социального страхования, заработной платы, реализации настоящего Договора.

7.2.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами.

7.2.3. Устанавливать за счет средств профсоюзного бюджета одноразовые поощрительные выплаты обучающимся за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзной организации.

7.3. Стороны пришли к соглашению:

7.3.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации учреждения образования.

7.3.2. Оказывать содействие профсоюзному комитету в информировании работников о деятельности Сторон по выполнению Договора.

7.3.3. Профсоюзным активистам – членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

7.3.4.Устанавливать председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы в интересах коллектива работников надбавку за выполнение особо важных (срочных) работ в соответствии с законодательством в размере до 50 % ставки (оклада). При этом общая сумма выплат по надбавкам не должна превышать 50 % ставки (оклада).

7.3.5. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза, общественных инспекторов по охране труда.

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

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

7.3.8. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия Профкома, а председателя комитета профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям подпункта 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь №29 от 26.07.1999 г. – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

7.3.9. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, областные, Центральный комитеты профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь №29 от 26.07.1999 г., с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

7.3.10. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса с представителями профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективному договору, общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, а также привлечение их к дисциплинарной ответственности допускается с согласия Профкома.

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

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

**8. Сохранение интересов работников**

**при проведении приватизации**

8.1. Профком обязуется:

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

8.2. Стороны пришли к соглашению:

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

8.2.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускается с уведомления Профкома.

8.2.3. Передача, сдача в аренду принадлежащего учреждению образования имущества, помещений допускается с согласия Профкома.

**9. Организация выполнения Договора**

**и контроль за его выполнением.**

**Ответственность сторон за неисполнение (нарушение)**

**условий Договора**

9.1. Наниматель обязуется:

9.1.1. Обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью учреждения образования анализировать ход выполнения коллективного договора.

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

9.1.3. Знакомить под роспись с настоящим Договором всех вновь принятых работников.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Разъяснять работникам положения Договора, их обязанности и права.

9.3. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

9.3.4. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором:

- лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

- привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

9.3.5. О нарушении условий Договора Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

9.3.6. Довести текст Договора до работников учреждения образования, содействовать его выполнению.

9.3.7. Контроль за выполнением Договора осуществляется Нанимателем, Профкомом и постоянным Советом по трудовым и социальным вопросам.

9.3.8. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

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

Не менее двух раз в год (в мае и декабре) проводить проверку выполнения Договора с составлением справки (акта). Итоги проверки рассматривать на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Нанимателя с последующими отчетами директора школы и председателя профкома на общем собрании коллектива работников.

9.3.10. Сроки ведения коллективных переговоров по заключению Договора не могут превышать один месяц.

Коллективный договор подписан

21 декабря 2012 года

Договор одобрен на собрании коллектива работников

ГУО «Средняя школа № 3 г. Осиповичи»

19 декабря 2012 года, протокол № 3

**Приложение № 1**

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано  Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Тарновская  21 декабря 2012 года | Утверждаю Директор ГУО «Средняя школа №3 г. Осиповичи»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Т. Щемелёв  21 декабря 2012 года |

Положение

о премировании работников

ГУО «Средняя школа № 3 г. Осиповичи»

**1. Общие положения**

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

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

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

- экономия средств, предусмотренных на оплату труда в учреждениях образования;

- средства от внебюджетной деятельности учреждения образования, привлечённые при проведении платных образовательных услуг и другой внебюджетной деятельности, в размерах, предусмотренных законодательством;

- благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников.

**2. Порядок премирования**

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

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

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

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

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

2.6. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;

- трудовых отпусков;

- социальных отпусков;

- повышения квалификации;

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

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

2.8. Премирование руководителя учреждения образования осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с райкомом профсоюза на основании утвержденного ими Положения, которое включается в Соглашение между ними.

**3. Показатели, условия и размеры премирования**

3.1.Показатели премирования для всех категорий работников:

* достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей – 10%;
* высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутри-

школьного, ведомственного и других видов контроля − 10%;

* участие в подготовке и проведении массовых мероприятий (семинары, конференции и др.) – 10%.

3.2. Премирование заместителей директора школы и педагогических работников, в том числе совместителей за:

* победу в смотрах-конкурсах («Учитель года» (воспитатель), «Лучший кабинет» и др.) − до 50%;
* проведение открытых мероприятий в школе, районе, области, республике (за каждое мероприятие)− до 50%;
* методическую работу среди работников учреждения образования, распространение передового педагогического опыта, участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др. − до 30%;
* работу по внебюджетной деятельности – до 10%;
* за добросовестное выполнение поручений администрации учреждения образования − 5%;
* результативное участие и проведение олимпиад, конкурсов, смотров, выставок, конференций, семинаров-практикумов и т.д.:
* республиканского уровня в размере − 50%,
* областного уровня − 40%;
* районного уровня –30%;
* организацию питания учащихся, учет денежных средств и отчетность за них – до 5%.
* организацию и проведение школьных воспитательных мероприятий – 5%.

3.3. Премирование обслуживающего персонала за:

* сложность и напряженность труда – до 20%;
* экономию материальных и энергетических ресурсов – 5%;
* проведение ремонтных работ на территории и в помещениях школы – до 50%;
* образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента и оборудования – 5%;
* организацию качественного питания учащихся, соблюдение санитарно-гигиенического режима – до 40%.

**4. Показатели снижения премии:**

4.1. недобросовестное выполнение функциональных обязанностей, подтверждённое результатами ведомственных проверок − до 50%;

4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава школы и других нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения − до 50%;

4.3. невыполнение обязательств по трудовому договору (контракту), заключённому с нанимателем − до 50%;

4.4. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами − до 50%;

4.5. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время − до 50%;

4.6. неаккуратное ведение документации − до 50%;

4.7. дисциплинарное взыскание (замечание) − до 50%.

**5. Показатели лишения премии на 100%:**

* дисциплинарное взыскание (выговор);
* прогул без уважительной причины;
* грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
* грубое нарушение правил охраны труда;
* невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;
* халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

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

**Приложение № 2**

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано  Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Тарновская  21 декабря 2012 года | Утверждаю Директор ГУО «Средняя школа №3 г. Осиповичи»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Т. Щемелёв  21 декабря 2012 года |

Положение

о порядке и условиях установления

надбавок стимулирующего характера

к окладам (ставкам) работникам

ГУО «Средняя школа № 3 г. Осиповичи»

**1. Общие положения**

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

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

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

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

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

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

1.7. Надбавки руководителя учреждения образования устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением, которое включается в Соглашение между ними.

**2. Порядок и условия установления надбавок**

2.1. Надбавки устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в образовательном процессе:

* руководителя учреждения образования (по решению районного отдела образования, согласованному с райкомом профсоюза);
* заместителям руководителя учреждения образования;
* руководителям структурных подразделений (заведующему библиотекой);
* специалистам из числа педагогических работников: учителям, воспитателям, руководителям кружков, педагогу-психологу, педагогу социальному, педагогу-организатору;
* другим специалистам: лаборанту, оператору ЭВМ;
* служащим: секретарю, инспектору по кадрам.

2.2. Надбавки не выплачиваются за периоды:

- временной нетрудоспособности;

- трудовых отпусков;

- социальных отпусков;

- повышения квалификации;

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

2.3. При перерасходе средств на оплату труда, надбавки отменяются.

2.4. Устанавливаются следующие виды надбавок:

2.4.1. За высокие профессиональные, творческие и производственные достижения:

* заместителям руководителя учреждения образования− до 50%;
* авторам учебников, методик, новых технологий, учебно-методических комплексов – до 40% на год;
* работникам, внедряющим в практику работы передовой педагогический опыт, новые прогрессивные методики и технологии – до 25% на год;
* работникам, достигшим высоких стабильных результатов по отдельным направлениям работы (снижение заболеваемости, развитие материальной базы, оснащение образовательного процесса, работа с родителями, краеведческая работа и др.) − до 20%;
* за проведение открытого урока или внеклассного мероприятия, методических недель и семинаров в школе – до 20%, в масштабах города, района – до 30%, области – до 40%, республики – до 50%;
* за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом – 5%;
* за своевременное и полное оформление материалов передового опыта – до 30%;
* работникам, победителям смотров, конкурсов профессионального мастерства, соревнований: I место − 50%, II место − 40%, III место − 30% на год;
* за результативное участие учащихся в предметных олимпиадах:
* в районе – до 30% (на 3 месяца);
* в области – до 40% (на 6 месяцев);
* в республике – до 50% (на учебный год).
* за работу по подготовке победителей научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий:
* в районе: I место − 30%, II место − 25%, III место − 20%;
* в области: I место − 40%, II место – 35%, III место − 30%, поощрительный приз − 20%;
* в республике: I место − 50%, II место − 45%, III место − 40%,

поощрительный приз − 35%;

* работникам, получившим высокие оценки по результатам внутришкольного и ведомственного контроля, проверок независимых инспекций − до 20%;
* работникам, участвующим в научно-исследовательской работе − до 40% на срок проведения.

2.4.2. За сложность и напряженность труда:

* заместителям руководителя учреждения образования – до 20% на год;
* инспектору по кадрам за ведение военного учета, выполнение срочных работ − до 40% на срок проведения;
* работнику за организацию работы по гражданской обороне – до 40% в месяц;
* председателю аттестационной комиссии − до 20%, секретарю аттестационной комиссии − до 10% на период работы комиссии;
* председателю профкома − до 30% в месяц, членам профкома − до 20% в месяц;
* заведующему библиотекой и библиотекарю за выполнение работ связанных с приемом и выдачей учебников, обработкой документации − до 50% с 1 мая по 31 сентября;
* учителям за замену уроков и учителям иностранного языка за объединение групп – до 10% в месяц;
* работникам школы за проведение экскурсионных поездок, походов: длительностью до 12 часов – 5%, длительностью свыше 12 часов – 10%;
* руководителю экологического молодежного общественного объединения «Ради жизни на Земле» − 20% на год, другим работникам за участие в работе объединения – до 20% на срок проведения работы;
* руководителю школьного музея − до 20% в месяц;
* руководителям школьных методических объединений − до 10% в месяц и межшкольных – 15% в месяц;
* секретарю педагогического совета − до 20% на срок проведения работы;
* секретарю-машинистке за срочное выполнение работ − до 30% на срок проведения работы;
* учителю информатики – до 15% в месяц, учителю химии и лаборанту – 10% в месяц, учителям физической культуры − до 10% в месяц, учителям трудового обучения – 5% в месяц, педагогам социальным – до 20% в месяц, педагогам-психологам – до 10% в месяц;
* учителям, ведущим работу в платных группах по изучению отдельных предметов – до 20% в месяц;
* членам районных и школьных творческих групп − до 10% в месяц в зависимости от вклада.

2.4.3. За выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения:

* выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени − до 30% на срок проведения работы;
* выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника − до 30% на срок проведения работы;
* работа в учебно-консультационном пункте Школы – до 15% в зависимости от затрат времени;
* общественная работа в интересах коллектива работников школы − до 30% на срок проведения работы;
* устранение аварий, последствий стихийного бедствия, ремонт оборудования − до 50% на срок проведения работы;
* участие в работе оздоровительного лагеря: начальнику – 50%, старшему воспитателю – до 50%, воспитателям – до 30%, педагогу-организатору – до 25%, музыкальному и физкультурному руководителям – до 20% на срок проведения работы.

2.5. В исключительных, непредвиденных случаях надбавки могут устанавливаться по другим, не установленным настоящим Положением показателям, по совместному решению директора и профсоюзного комитета в размерах до 50%.

**3. Показатели снижения установленных надбавок:**

3.1 снижение показателей в работе;

3.2. ухудшение качества работы;

3.3 за несоблюдение сроков выполнения порученной работы;

3.4. несоблюдение обязательств по коллективному договору;

3.5. нарушение трудовой дисциплины;

3.6. при нарушении Директивы Президента Республики Беларусь №1 от 11.03.2004г. «Об укреплении общественной безопасности и дисциплины» и Директивы №3 от 14.06.2007г. «Об экономии топливно-энергетических ресурсов».

**Приложение № 3**

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано  Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Тарновская  21 декабря 2012 года | Утверждаю Директор ГУО «Средняя школа №3 г. Осиповичи»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Т. Щемелёв  21 декабря 2012 года |

Положение

о порядке оказания материальной помощи работникам

ГУО «Средняя школа № 3 г. Осиповичи»

1. На оказание материальной помощи направляются:

- бюджетные средства в размере 5% планового фонда заработной платы штатных работников согласно постановления Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. №6;

- средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;

- спонсорские средства, полученные на эти цели.

2. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения образования, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости.

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

* вследствие стихийного бедствия – до 20 базовых величин;
* при несчастных случаях в семье работника – до 10 базовых величин;
* смерти работника – до 12 базовых величин;
* смерти близкого родственника работника (мужа, жены, родителей, детей) – до 10 базовых величин;
* продолжительной болезни работника (ребёнка), перенесённой сложной операции – до 10 базовых величин;
* при проведении лечения, на частичную оплату путевок – до 5 базовых величин;
* оздоровление работников и их детей – до 5 базовых величин;
* рождение ребёнка – до 5 базовых величин;
* бракосочетание работника − до 5 базовых величин;
* в связи с юбилейными датами работника в размере – до 8 базовых величин;
* к юбилейным датам работникам, ушедшим на пенсию из учреждения образования − 2 базовые величины;
* бывшим учителям-пенсионерам к юбилею школы, ко Дню Учителя, ко Дню пожилых людей − 1 базовую величину (по возможности);
* работникам-инвалидам ко Дню инвалида – 1 базовую величину;
* многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей − до 2 базовых величин;
* семьям, воспитывающим детей одним из родителей, и семьям, воспитывающим детей-инвалидов,− до 2 базовых величин;
* в других непредвиденных случаях – до 5 базовых величин.

4. Решение вопросов оказания материальной помощи работнику из средств планового фонда заработной платы и внебюджетных средств в связи с тяжелым материальным положением осуществляется совместным решением Нанимателя и Профкома, на основании заявления работника.

5. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, полугодия, квартала, распределяются между работниками в равных долях (пропорционально заработку).

6. Материальная помощь руководителю учреждения образования оказывается из средств учреждения образования вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения, которое включается в Соглашение между ними.

**Приложение №4**

# ПЛАН

## мероприятий по охране труда

ГУО «Средняя школа № 3 г. Осиповичи»

| № п/п | Наименование  мероприятий по охране труда | Стоимость  выполнения  мероприятий,  млн. руб. | | Сроки  выполнения  мероприятий | Ответственные  за выполнение  мероприятий | Ожидаемая  социальная  эффективность  мероприятий | Примечания |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Планируемая | Фактическая |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |

Основание: Постановление Министерства труда Республики Беларусь

от 23.10.2000 г. № 136.

Примечание: данное наименование приложения введено вместо понятия

«Соглашение по охране труда», в связи с тем, что в соответствии с действующими в настоящее время нормативными актами по охране труда такое понятие не применяется.

**Приложение № 5**

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

имеющим право на бесплатное

получение средств индивидуальной

защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п  п | Наименование  профессии и  должности | Наименование средств  индивидуальной защиты | Срок  носки  в месяцах | Количество  комплектов |
| 1. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | 12 |  |
| 2. | Дворник | Костюм хлопчатобумажный  Фартук хлопчатобумажный  с нагрудником  Ботинки кожаные  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  ***Зимой дополнительно:***  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь  ***В остальное время года***  ***дополнительно:***  Плащ непромокаемый  Сапоги резиновые | 12  12  12  2  36  36  48  24  36  24 |  |
| 3. | Лаборант | Халат хлопчатобумажный  Фартук прорезиненный с нагрудником  Перчатки резиновые  Очки защитные  *При выполнении работ с кислотами дополнительно:*  Халат хлопчатобумажный с кислозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного  Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые  Сапоги резиновые или ботинки кожаные  Противогаз | 12  дежурный  до износа  до износа  12  дежурные  12  до износа |  |
| 4. | Сторож  (вахтер) | Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный  ***На наружных работах***  ***дополнительно:***  Ботинки кожные или сапоги кирзовые  Плащ с капюшоном  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  Валяная обувь  Галоши на валяную обувь  Рукавицы ватные  Полушубок | 12  12  12  36  36  48  24  24  дежурный |  |
| 5. | Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажный  Рукавицы хлопчатобумаж­ные с накладками  Фартук прорезиненный  ***При выполнении работ***  ***по мытью полов и мест***  ***общего пользования***  ***дополнительно:***  Сапоги резиновые или полусапоги резиновые  Перчатки резиновые | 12  2  дежурный  12  до износа |  |
| 6. | Кухонный  рабочий | Куртка хлопчатобумажная  Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой  Колпак или косынка хлопчатобумажные  Перчатки резиновые | 12  6  6  до износа | 4  3  3 |
| 7. | Мойщик  посуды | Куртка хлопчатобумажная  Колпак или косынка хлопчатобумажные  Фартук клеенчатый  Перчатки резиновые | 12  6  6  до износа | 4  3  2 |
| 8. | Повар | Халат или костюм хлопчатобумажные  Фартук хлопчатобумажный  Шапочка или косынка хлопчатобумажные  Туфли или тапочки кожаные | 12  6  6  12 | 4  3  3  2 |

Основание: 1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

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

4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008г.

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

**Приложение № 6**

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, а также

работ, связанных с загрязнением

кожных покровов, работники которых

должны обеспечиваться бесплатно

смывающими и обезвреживающими средствами

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессий  и должностей, работ | Выдаваемое средство  и количество |
| Дворник | Мыло, 400 гр. |
| Уборщик служебных помещений | Мыло, 400 гр. |
| Рабочий по комплексному  обслуживанию и ремонту зданий | Мыло, 400 гр. |

Основание: 1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

**Приложение № 7**

СПИСОК ПРОФЕССИЙ

(ДОЛЖНОСТЕЙ)

работающих, подлежащих

периодическим медосмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессия  (должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжестии напряженности трудового процесса,  работы | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотров |
| Дворник | ***Приложение 1***  4.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на  8ºС и более;  на открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10ºС и ниже |  | 1 раз в год |
| Повар  Шеф-повар  Кухонный рабочий | ***Приложение 1***  4.8. Повышенная температура воздуха более чем на 4ºС выше верхней границы допустимого уровня |  | 1 раз в год |
| Секретарь | ***Приложение 1***  5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями  5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз  в два года  1 раз  в три года |
| Уборщик служебных помещений | ***Приложение 2***  1.Работы на высоте  (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)  ***Приложение 1***  5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса  (более 30 от вертикали) | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз в год  1 раз  в два года  1 раз  в три года |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ) | ***Приложение 1***  5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз  в два года  1 раз  в три года |
| Работники, работающие  на ЭВМ | ***Приложение 1***  5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз  в два года  1 раз  в три года |
| Преподаватели | ***Приложение 1***  5.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю | 3.1., 3.2.  2 | 1 раз  в два года  1 раз  в три года |
| Сторож  Вахтер | ***Приложение 2***  10. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия |  | 1 раз  в два года |
| Учитель технического труда  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | ***Приложение 2***  12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках) |  | 1 раз  в два года |
| Работники учреждений образования, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей | ***Приложение 3***  4. Работы в учреждениях образования, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей |  | 1 раз в год |

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

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

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

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

* в случае изменений условий труда работающего;
* при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
* по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) по инициативе организации здравоохранения:

* при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;
* при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);
* при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих», утвержденная Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.04.2010г. № 47.

Примечание: в соответствии с п.12 «Перечня платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения», «Положения о порядке оказания платных медицинских услуг гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения», утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 182 от 10.02.2009 г. профилактические осмотры работников учреждений, финансируемых из бюджета, за исключением работников структурных подразделений указанных учреждений, созданных для осуществления предпринимательской деятельности, оказываются государственными учреждениями здравоохранения бесплатно.

**Приложение № 8**

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

которым предоставляются доплаты за

работу во вредных и (или) опасных

условиях труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Код и наименование профессии, должности  (вида работ) по ЕТКС | Вредные и опасные производственные факторы |
| 1. | Лаборант химии  23157 | а) вредные вещества в воздухе рабочей зоны;  б) эмоциональное напряжение;  в) физиологический дискомфорт |
| 2. | Работники, работающие за дисплеями ЭВМ  16199 | а) напряженность электромагнитного и электростатического полей;  б) напряженность зрительного анализатора;  в) микроклимат в помещении;  г) шум |
| 3. | Повар  16675 | а) вредные вещества в воздухе рабочей зоны;  б) микроклимат в помещении:  - температура воздуха;  - относительная влажность;  - интенсивность инфракрасного (теплового) излучения;  в) рабочая поза и перемещение в пространстве;  г) эмоциональное напряжение |

**Приложение № 9**

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

допуск к работе которых

осуществляется после проведения

предварительного профилактического

наркологического осмотра при поступлении на работу

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессий, должностей | Основание |
| 1. Педагог-организатор, педагог-психолог учреждения образования | п.65 |

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 8 августа 2005 г. №23/243/104 «Об установлении перечня категорий (профессий и должностей) работников, допуск к работе которых осуществляется после проведения предварительного профилактического наркологического осмотра при поступлении на работу».

Примечание: при наличии в учреждении образования других профессий, не вошедших в данный перечень, руководствоваться Приложением к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 8 августа 2005 г. № 23/243/104.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 10**

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников учреждений

образования, для которых рекомендуется

вводить суммированный учет рабочего времени

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения | Наименование должности |
| Во всех учреждениях | Сторож |

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

**Приложение № 11**

Перечень

категорий работников организаций

районной системы образования,

которым предоставляется дополнительный

отпуск в качестве дополнительной меры

стимулирования труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Специалисты всех наименований и категорий, другие служащие, технический и обслуживающий персонал организаций (если продолжительность отпуска составляет 24 календарных дня). | 3 |
| 2. | Педагогические работники общеобразовательных учреждений, Центров, педагогические работники дошкольных учреждений (имеющих отпуск 56 календарных дней). | 1 |

Основание: В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г., №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

**Приложение № 12**

Перечень

должностей и профессий работников

учреждений образования района,

структурных подразделений отдела

образования, которым производится

повышение тарифной ставки (оклада)

в следующих размерах:

**5. Средние общеобразовательные учреждения:**

5.1.Педагогические работники 1 %

5.2.Все остальные категории работников (включая библиотекарей) 10%

Основание: В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г., №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 13**

ГРАФИК

выплаты заработной платы

работникам учреждений образования

Осиповичского района

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование учреждений | За 2-ю половину прошлого месяца | За 1-ю половину текущего месяца |
| 1. | Учреждения образования,  расположенные в городе | 13 | 24 |

Основание: 1. Статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Решение Осиповичского районного исполнительного

комитета № 2-21 от 20.01.2010 г.

**Приложение № 14**

ПЕРЕЧЕНЬ  
педагогических работников,

которым устанавливается

сокращенная продолжительность

рабочего времени и нормы часов

преподавательской работы за ставку

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Наименование организаций (подразделений) | Сокращенная продолжитель-ность рабочей недели в часах,  не более | Нормы часов преподавательской работы за ставку | |
| в неделю | год |
| Учителя | общеобразовательные учреждения, вспомогательные школы (школы-интернаты) | 36 | 18 | – |
| Учителя-дефектологи | пункты коррекционно-педагогической помощи | 36 | 20 |  |
|  | специальные классы для детей с особенностями психофизического развития и интегрированные классы общеобразовательных учреждений | 36 | 20 |  |

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от

01.09.2003 г. № 113.