Государственное учреждение образования

«Детский сад – средняя школа №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино»

Жодинская городская организация Белорусского профсоюза

работников образования и науки

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между Государственным учреждением образования**

**«Детский сад – средняя школа №1 им.П.И.Куприянова г.Жодино»**

**и Жодинской городской организацией белорусского профессионального союза работников образования и науки**

**на 2016-2019 годы**

ПОДПИСАНО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 ГОДА

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО В УПРАВЛЕНИИ ПО ТРУДУ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ

ЖОДИНСКОГО ГОРОДСКОГО

ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 ГОДА

ЖОДИНО

2016

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключён между работниками *государственного учреждения образования «Детский сад – средняя школа №1 им.П.И.Куприянова г.Жодино»*, от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза), в лице председателя Профкома Шейпы Ларисы Сергеевныи *государственного учреждения образования «Детский сад – средняя школа №1 им.П.И.Куприянова г.Жодино»*в лице директора (далее – Руководитель) *Шарой Светланы Евгеньевны.*

2. Настоящий договор заключен в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. №278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016-2018 годы, Соглашением между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, отраслевым Соглашением на 2013-2016 годы, Соглашением между управлением образования Минского областного исполнительного комитета и Минской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2013-2016 годы, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма Жодинского городского исполнительного комитета и Жодинской городской организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2016-2019 годы.

3. Руководитель признаёт Профком единственным полномочным представителем работников организации образования в коллективных переговорах и при заключении Договора.

4. Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Руководителем и работниками, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2016-2019 годы.

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

6. Нормы и положения генерального, отраслевого и местного городского соглашений обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее – стороны).

7. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту и освобождённых профсоюзных работников.

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.

8. 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 комиссии по социальным и трудовым вопросам.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на собрании коллектива работников государственного учреждения образования «Детский сад – средняя школа №1 им.П.И.Куприянова г.Жодино».

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

9. Стороны совместно осуществляют систематический анализ Договора Детского сада – средней школы №1 им.П.И.Куприянова г.Жодино.

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

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

12. При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать один месяц.

Порядок ведения переговоров определяется сторонами.

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

Стороны совместно реализуют Договор в пределах своей компетенции.

14. Проведение переговоров по заключению Договора, внесение изменений и (или) дополнений не должно превышать двух месяцев со дня опубликования Договора или изменений и (или) дополнений к нему.

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

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

17. 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.

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

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя, доводятся до сведения членов Профсоюза.

19. ГУО «Детский сад – средняя школа №1 им.П.И.Куприянова г.Жодино» представляет Договор для регистрации в Управление по труду и социальной защите Жодинского городского исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

20. В целях реализации Договора Стороны доводят его текст, изменения и (или) дополнения в него до работников учреждения.

21. Стороны согласились регулярно размещать промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора на информационном стенде.

**ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

22. **Руководитель обязуется:**

22.1. утверждать локальные нормативные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работы и отпусков, расписание учебных занятий и другие) по согласованию с Профкомом.

22.2. доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по вопросам нормирования и оплаты труда в течение 2-х дней с момента получения информации, разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

23. **Профком обязуется:**

23.1. разъяснять сотрудникам Детского сада – школы №1 им.П.И.Куприянова г.Жодино содержание нормативных документов, инструктивных писем по организации и оплате труда, их права и обязанности, оперативно доводить до сведения сотрудников разъяснения к нормативным документам.

**24. Руководитель и Профком обязуются:**

24.1. Поддерживать предложения Министерства образования Республики Беларусь, Центрального комитета профсоюза работников образования и науки, Минского областного комитета образования, отдела образования, спорта и туризма Жодинского горисполкома и Жодинской городской организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки добиваться:

24.1.1. повышения заработной платы низкооплачиваемых категорий работников системы образования;

24.1.2. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников учреждения;

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

24.1.4. снижения документооборота.

24.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников учреждения.

24.3. В учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся оплаты труда.

**25. Стороны пришли к соглашению:**

25.1. Установить в организации для педагогов шестидневную рабочую неделю с выходными днями согласно графику работы.

25.2. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера и оказание материальной помощи решаются Руководителем (уполномоченным должностным лицом Руководителя) по согласованию с Профкомом на условиях объективности и широкой гласности.

25.3. Производить премирование работников и установление надбавок стимулирующего характера в строгом соответствии с Положением о премировании, прилагаемом к Договору (приложение №1), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

Премирование Руководителя и установление надбавок стимулирующего характера к его должностному окладу осуществляется отделом образования, спорта и туризма Жодинского горисполкома по согласованию с комитетом профсоюза из средств учреждения.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств, выделяемых на оказание материальной помощи, в учреждении создается комиссия с обязательным включением в ее состав представителя Профкома.

25.4. Сэкономленные по фонду заработной платы средства обсчитывать ежемесячно и направлять их на премирование работников в соответствии с действующим законодательством, Договором и Положением о материальном стимулировании работников ГУО «Детский сад – средняя школа №1 им.П.И.Куприянова г.Жодино» (приложение № 1 п. 1).

25.5. Оказывать материальную помощь в соответствии с положением (приложение № 1 п.2).

25.6. Надбавки работникам устанавливаются в соответствии с положением (приложение № 1 п.3).

25.7. Внебюджетные средства, использующиеся на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам Детского сада – средней школы №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино, расходуются по согласованию с профсоюзным комитетом.

25.8. При недостаточности бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов 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» вышеуказанные меры могут устанавливаться из внебюджетных средств.

25.9. Распределение объема учебной нагрузки педагогам производится Руководителем по согласованию с Профкомом.

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

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

25.10. Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем учебной нагрузки за ставку, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д..

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

25.12. В каникулярный период рабочее время педагогических работников определяется в пределах времени, не превышающего объема установленной педагогической нагрузки, и регулируется графиком работы, утвержденным по согласованию с Профкомом, с учетом производственной необходимости, рационального использования рабочего времени, семейно-бытовых обстоятельств и других случаев, предусмотренных Договором. В этот период Руководителем по согласованию с Профкомом или по предложению Профкома может быть введен суммированный учет рабочего времени.

25.13. Предоставлять педагогам, имеющим нагрузку до 20 часов, свободный от учебной работы день для методической работы.

Свободный от занятий день для методической работы является рабочим днем, и при проведении или участии в мероприятиях работники принимают в них участие.

25.15. Работникам учреждения за выполнение с их согласия работы, не обусловленной трудовым договором или должностной инструкцией, предоставляются дни отдыха в каникулярный период или производится оплата в виде установления надбавки за выполнение указанной работы.

25.16. Установить работникам суммированный учет рабочего времени.

25.17. 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.

25.18. Правила внутреннего трудового распорядка, графики работ (сменности), расписания учебных занятий и другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с Профкомом в порядке установленном Договором.

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

25.20. Установить надбавки в размере 20% от ставок (окладов) молодым специалистам, завершившим обучение с отличием, а также получившим академическую степень магистра, и 10% от ставок (окладов) всем остальным молодым специалистам с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей.

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

25.22. Производить регулярно выплату заработной платы 2 раза в месяц: 21 числа (за первую половину текущего месяца) и 6 числа (окончательный расчет за предыдущий месяц).

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством.

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

25.23. 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 Руководителя.

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

25.25. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством о труде, с согласия работника по письменному приказу (распоряжению) Руководителя, в котором указаны основания привлечения к работе в такие дни и условия оплаты и (или) предоставления другого дня для отдыха в соответствии со статьями 69, 136, 146, 148 Трудового кодекса.

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

Персональная ответственность Руководителя за несвоевременные выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с Руководителем органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

**ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**26. Руководитель обязуется:**

26.1. Проводить консультации для работников учреждения по вопросам законодательства о труде.

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

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

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

26.5. При подготовке локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников учреждения, вопросы настоящего Договора, предоставлять возможность Профкому принимать участие в разработке проектов указанных актов.

26.6. При подготовке проектов локальных нормативных правовых актов учитывать положения Договора.

**27. Профком обязуется:**

27.1. Оказывать помощь администрации Детского сада – средней школы №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино в обучении кадров по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных нормативных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, мероприятиях, консультировать по соответствующим вопросам законодательства.

27.2. Организовывать и координировать работу правовых и технических инспекций труда отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда в учреждении. Информировать Руководителя об итогах проверок. Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, охране труда.

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

27.4. В помощь Руководителю разрабатывать и принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде.

27.5. Принимать участие в подготовке предложений в проекты законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, приказов, инструктивных писем Министерства по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников Детского сада – средней школы №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино.

**28. Стороны пришли к соглашению:**

28.1. Локальные нормативные правовые акты по оплате, нормированию и охране труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников Детского сада – средней школы №1 им.П.И.Куприянова г.Жодино, принимаются Руководителем (уполномоченными должностными лицами) по согласованию с Профкомом.

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

28.3. Проводить встречи представителей отраслевого профкома с педагогическими работниками в Детском саду – средней школе №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино по проблемам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве. Обеспечивать оперативное информирование работников учреждения о принимаемых мерах по улучшению социально-экономического положения.

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

28.5. Совершенствовать порядок аттестации педагогических работников учреждения на основе мониторинга практики применения «Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования)».

28.6. Осуществлять изменение существенных условий труда (система оплаты труда, гарантии, режим работы, распределение объема учебной нагрузки, разряд и др.) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами Руководитель может только по согласованию с Профкомом.

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

28.8. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создать в Детского сада – средней школы №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино комиссию по трудовым спорам.

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

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в коллективном и (или) трудовом договоре, при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

28.10. График трудовых отпусков работников Детского сада – средней школы №1 им.П.И.Куприянова г.Жодино составляется на календарный год не позднее пятого января, с корректировкой, в соответствии с производственной необходимостью, до 30 апреля и утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом.

28.11. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также в других случаях, предусмотренных Договором:

лицам моложе восемнадцати лет;

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, разведенным женщинам и вдовам (вдовам), имеющим по одному и более ребенку до 16 лет;

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;

в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором.

28.12. Предоставлять отпуск по желанию работника в определенный период:

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

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

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

учителям в летнее время (в исключительных случаях, по просьбе работника - в иное время);

работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен);

беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

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

28.15. По письменной просьбе работника Руководитель предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в Договоре:

работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников (в соответствии с законодательством Республики Беларусь);

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

необходимость ухода за близкими родственниками и членами семьи на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

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

юбилейных дат (40, 50 и 60 лет) – 1 день.

В других случаях решение принимает Наниматель.

На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа.

28.16. По письменной просьбе работника Руководитель предоставляет ему отпуск с сохранением заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в Договоре:

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

бракосочетание самого работника, его детей, внуков – 3 дня;

рождение детей, внуков – 2 дня.

В данных случаях необходимо предоставление копии документа подтверждающее вышеупомянутые случаи.

28.17. Обеспечить условия для предоставления одного свободного дня в неделю матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей троих и более детей в возрасте до 16 лет либо ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по ее (его) заявлению (в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12 декабря 2007 года №1729 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю»).

28.18. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, а также по обмену опытом работы, включать в их состав представителей другой Стороны.

28.19. Проводить по инициативе одной из сторон двухсторонние консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в отрасли образования; предварительное обсуждение проектов законов, иных нормативных правовых актов в области трудовых, социально-экономических отношений, государственных и отраслевых программ в сфере образования, труда, занятости, социального, пенсионного обеспечения и др.

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

28.21. Руководитель может с согласия работника в связи с производственной необходимостью отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Руководителем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме, если иное не предусмотрено Договором.

28.22. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников, оздоровление, невозможность использовать отпуск полностью в летний период в связи с производственной необходимостью и др.) трудовой отпуск может быть разделен не более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

28.23. При проведении вечеров, праздников, дискотек, турпоходов, различных мероприятий, поездок с детьми в выходные или праздничные дни работнику предоставляется отгул, согласно Договору.

28.24. Представление к награждению работников грамотами Министерства образования Республики Беларусь, а также правительственными и государственными наградами производить с учетом мнения Профкома, городского комитета профсоюза.

28.25.Работникам, которые имеют стаж работы в учреждении образования 20 и более лет предоставлять дополнительный поощрительный отпуск с сохранением средней заработной платы в количестве 1 календарный день.

28.26.Установить дополнительный поощрительный отпуск в размере 5 календарных дней с сохранением средней заработной платы воспитателям дошкольного образования, обеспечивающих получение дошкольного образования.

**ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

**29. Руководитель обязуется:**

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

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

29.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или 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.

**30. Профком обязуется:**

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

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

30.3. Ходатайствовать перед городским комитетом профсоюза об оказании материальной помощи из фонда социальной поддержки для уволенных по сокращению численности или штата работников учреждения и нетрудоустроенных, также пострадавших в результате пожара, наводнения, урагана и других стихийных бедствий.

**31. Стороны пришли к соглашению:**

31.1. Установить, что заключение контрактов с работниками, 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»

31.2. Выполнять в полном объеме планы повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделения на эти цели необходимые средства, в том числе в части своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

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

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

работникам, являющимися единственными кормильцами в семье, в том числе разведенным, имеющим несовершеннолетних детей;

семейным при наличии трех и более иждивенцев до 18 лет и учащейся молодежи до 21 года;

имеющим длительный (больший) непрерывный стаж работы в учреждении;

получившим травму или профзаболевание на работе;

предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на получение пенсии в полном объеме);

совмещающим работу с обучением по направлениям учреждения;

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

одиноким, не имеющим другого источника дохода.

Не допускать увольнение по сокращению численности или штата одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

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

31.6. Перевод учреждения на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

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

31.9. Установить, что при заключении контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, Руководитель письменно предупреждает об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Руководителем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

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

31.10. 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.

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

31.12. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет.

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

Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования.

31.14. Установить, что заключение контрактов с работниками - членами отраслевого профсоюза учреждения производится при участии представителя Профкома.

31.15. 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).

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.

31.16. Всем работающим в учреждении по контрактной форме найма и не требующим замены во время отпуска предоставлять дополнительный поощрительный отпуск до 5 календарных дней.

31.17. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии повышения тарифной ставки (оклада) не менее, чем на 20%.

31.18. Установить, что контракты с одинокими женщинами, разведенными, вдовами, не состоящими в браке, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери, заключаются на максимальный срок.

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

31.20. 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.

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

31.22. По возможности заключать (продлевать) контракты (трудовые договора) с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном объеме.

31.23. Руководитель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативно-правовыми актами, действующими в ГУО «Детский сад – средняя школа №1 им.П.И.Куприянова г.Жодино».

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

состояние здоровья;

пенсионный возраст;

избрание на выборную должность;

переезд в другую местность;

уход за больными (инвалидами) родственниками;

уход за детьми в возрасте до 14 лет;

изменение семейного положения;

зачисления на дневное отделение в учреждение образования;

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

31.25. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Руководитель с согласия работников и уведомления Профкома может перевести работников на неполное рабочее время.

31.26. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по направлениям; в программе развития кадрового потенциала учреждения предусмотреть вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников учреждения, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

31.27. 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 бюджетных средств.

**ОХРАНА ТРУДА**

**32. Руководитель обязуется:**

32.1. Ежегодно подводить итоги работы учреждения по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Профком.

32.2. Обеспечить реализацию Плана мероприятий по охране труда (приложение 2).

**33. Профком обязуется:**

33.1. Принимать непосредственное участие в разработке нормативных актов по охране труда.

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

33.3. Не реже одного раза в год анализировать состояние производственного травматизма в учреждении, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

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

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

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

33.7. Оказывать материальную помощь в размере до 200 базовых величин семьям погибших на производстве работников учреждения помимо установленного законодательством возмещения ущерба. При этом учитывается степень вины потерпевших, определённая в документах расследования несчастных случаев на производстве, их семейное положение, наличие нетрудоспособных иждивенцев и другие факторы.

33.8. Ежегодно к всемирному Дню охраны труда оказывать материальную помощь работникам учреждения, с которыми произошли несчастные случаи на производстве с тяжёлым исходом.

Ежегодно ко Дню инвалида Республики Беларусь (3 декабря) оказывать материальную помощь:

работникам учреждения, имеющим инвалидность и не достигшим пенсионного возраста;

работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

**34. Стороны пришли к соглашению:**

34.1. Осуществлять в учреждении периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

34.2. Инструкции по охране труда утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

34.3. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (приложение 3).

34.4. На работах, связанных с загрязнениями выдавать работникам мыло (приложение 4).

34.5. Обеспечить организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических и внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (приложение № 5).

34.6. Принимать участие в совместных семинарах по охране труда.

34.7. Постоянно осуществлять контроль за:

34.7.1. предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда (по итогам аттестации рабочих мест); принимать участие в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

34.7.2. выдачей работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 3, 4);

34.7.3. соблюдением требований стандартов безопасности труда, санитарных норм, правил пожарной безопасности и др. при эксплуатации зданий и сооружений, а также на территории учреждения;

34.7.4. проводить обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в организациях системы Министерства в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. №530 «О страховой деятельности».

34.8. Руководителю:

34.8.1. осуществлять, за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда, обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда специалистов по охране труда;

34.8.2. осуществлять беспрепятственный допуск представителей профсоюза в Детский сад – среднюю школу №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино для проведения проверок охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

34.8.3. при совершении несчастного случая с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов труда отраслевого профсоюза;

34.8.4. оказывать единовременную материальную помощь семьям работников, погибших на производстве.

34.8.5. предусматривать в смете расходов учреждения средства на реализацию мероприятий по охране труда;

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

**СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ**

**35. Руководитель обязуется:**

35.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения.

**36. Профком обязуется:**

36.1. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в профсоюзе.

36.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников Детского сада – средней школы №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино.

36.3. Выделять средства профсоюзного бюджета, привлекать средства спонсоров на проведение:

культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в коллективе учреждения;

пропаганду здорового образа жизни.

36.4. Принимать участие в подготовке и проведении конкурсов профмастерства.

36.5. Проводить дни пожилых людей, вечера отдыха, посещение театров, мероприятия, посвященные дню Учителя, 8 Марта, Новогодний огонек согласно плану работы культурно-массовой комиссии. Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов труда и пенсионеров.

36.7. Ходатайствовать перед отделом образования, спорта и туризма Жодинского горисполкома о предоставлении жилой площади работникам Детского сада – средней школы №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино, иногородним молодым специалистам.

36.8. Ходатайствовать перед отделом образования, спорта и туризма Жодинского горисполкома по определению вне очереди детей работников Детского сада – средней школы №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино в детские дошкольные учреждения.

37**. Стороны пришли к соглашению:**

37.1. Председатель Профсоюза, его заместитель включаются в составы советов организаций системы образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

37.2. Учет сотрудников Детского сада – средней школы №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Руководителя и Профкома в соответствии с законодательством. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива учреждения.

37.3. Руководителю, совместно с Профкомом, не реже 1 раза в год анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

37.4. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников учреждения.

37.5. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на содержание учреждения, выплаты социального характера работникам учреждения.

37.6. Принимать участие в спартакиадах и туристических слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий для работников системы образования.

37.7. Создать для работников надлежащие бытовые условия и условия для питания.

37.8. Вести учет ветеранов труда учреждения, оказания им необходимой помощи.

37.9. Определять вне очереди детей, внуков работников образования (ветеранов педагогического труда) в детские дошкольные учреждения.

**Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха молодежи**

**38. Руководитель обязуется содействовать:**

38.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства молодых специалистов в учреждении.

38.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения молодежи, организации их медицинских осмотров.

**39. Профком обязуется:**

39.1. Содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Договором, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

39.2. Осуществлять регулярный общественный контроль за организацией работы по социальной защите молодых специалистов.

**40. Стороны пришли к соглашению:**

40.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Договором.

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

**41. Руководитель обязуется:**

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

41.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

**42. Профком обязуется:**

42.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде, охране труда, реализации договора.

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

**43. Стороны пришли к соглашению:**

43.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации в учреждении.

43.3. Распространять действие договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), по письменному заявлению этих работников при условии согласия сторон.

43.4. Использовать информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в учреждении условий для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

43.5. Обеспечивать предоставление информации по кадровому составу, оплате труда работников и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений, Профкому для осуществления его уставной деятельности.

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

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

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

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

Совместно ходатайствовать о поощрении наградами Министерства, Управления профсоюзных активистов и работников. При поощрении профсоюзных активистов наградами Министерства, Управления, отдела образования учитывать наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Областного и городского комитета отраслевого профсоюза. Ходатайствовать о поощрении профсоюзных работников наградами Министерства, Управления, отдела образования.

43.9. Устанавливать председателю Профкома за выполнение общественной работы в интересах коллектива работников премию в размере 2- х базовых величин ежемесячно.

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

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

43.12. Предоставлять организационным структурам отраслевого профсоюза, действующих в организациях всех форм собственности системы образования, помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 №150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

43.13. 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 комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, допускаются с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07. 1999 № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

43.14. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускаются, 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 от 26 июля 1999 г. № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

43.15. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускаются с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы образования. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

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

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

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

43.18. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники профсоюза являются равноправными членами коллектива работников учреждения и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

**СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

**44. Стороны пришли к соглашению:**

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

44.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за организацией образования, допускается с уведомлением Профкома.

44.3. Передача, сдача в аренду имущества, принадлежащего организации образования, допускается с согласия Профкома.

**45. Профком обязуется:**

45.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников — членов профсоюза.

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

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

**Организация выполнения ДОГОВОРА и контроль, ответственность сторон**

46. Основой для заключения Договора является Соглашение.

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

48. Руководитель обязуется в процессе осуществления внутреннего контроля за деятельностью учреждения анализировать ход выполнения Договора.

**49. Стороны пришли к соглашению:**

49.1. Контроль за ходом выполнения Договора и разрешением разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет двухсторонняя комиссия Детского сада – средней школы №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино и Профкома. При осуществлении контроля комиссией представители другой стороны обязаны предоставлять полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

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

49.3. Ход выполнения настоящего Договора рассматривается на коллективных собраниях, а итоги выполнения, утверждение Договора, изменений и (или) дополнений в настоящий Договор – на педагогическом совете.

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

49.5. 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.

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

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

49.8. Сроки ведения коллективных переговоров по заключению Договора не должны превышать один месяц.

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

49.10. Представители Руководителя виновные в непредставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля по выполнению Договора несут дисциплинарную ответственность.

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

Директор ГУО «Детский сад – средняя школа №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Е.Шарая

Председатель

профсоюзного комитета

ГУО «Детский сад – средняя школа №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.С.Шейпа

**Приложение 1**

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Директор ГУО «Детский сад – средняя школа №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 МП

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о материальном стимулировании работников**

**ГУО «Детский сад – средняя школа №1 им.П.И.Куприянова г.Жодино»**

**(приложение к Коллективному договору)**

1. **ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников**

**ГУО «Детский сад – средняя школа №1 им.П.И.Куприянова г.Жодино»**

Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6, Рекомендациями по материальному стимулированию работников учреждений образования Министерства образования Республики Беларусь от 31.12.1997 года № 16.1-6/283, Инструктивным письмом Министерства образования Республики Беларусь от 23.07.1998 г. № 11-6/195, Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5.02.2002 года № 13.

2. Премирование производится 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.

3. Источниками средств для премирования являются:

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

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

 3.3. средства от внебюджетной деятельности организации в размерах, предусмотренных законодательством;

 3.4. благотворительные средства, выделяемые на премирование
соответствующих работников.

4. Порядок премирования.

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

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

4.3. Премия конкретному работнику начисляется на оклад (ставку), а также за увеличение нагрузки сверх ставки за каждый последующий час, с учетом дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, в размере – 18%, установленных законодательством Республики Беларусь и предельными размерами не ограничивается.

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

4.5. 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.

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

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

5. Показатели, условия, и размеры премирования.

5.1. Показатели премирования для всех категорий работников (размеры указываются в базовых величинах):

5.1.1. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров: в рамках организации – до 1 базовой величины, в рамках города – до 5 базовых величин;

5.1.2. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – до 6 базовых величин;

5.1.3. городские и областные олимпиады:

 участие – до 1 базовой величины,

 победа в городских – до 5 базовых величин,

 победа в областных – до 8 базовых величин;

5.1.4. активное участие в мероприятиях различного уровня – до 2 базовых величин;

5.1.5. научно-исследовательская работа с учащимися:

Участие – до 1 базовой величины,

победа – до 5 базовых величин;

5.1.6. обобщение передового опыта – до 3 базовых величин;

5.1.7. выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива работников (по решению руководителя, методического объединения, профкома) – до 1 базовой величины;

5.1.8.за работу с одаренными учащимися – до 1 базовой величины;

5.1.9. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей – до 1 базовой величины;

5.1.10. экономия материальных и энергетических ресурсов – до 3 базовых величин;

5.1.11.проведение ремонтных работ на территории и в помещениях организации – до 3 базовых величин;

 5.1.12. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – до 1 базовой величины;

 5.1.13. ко Дню учителя, 8 Марта, Дню защитника Отечества и другим праздникам – до 1 базовой величины;

 5.1.14.за целенаправленную и эффективную работу по оздоровлению детей – до 1 базовой величины;

 5.1.15.укрепление материальной базы – до 1 базовой величины;

 5.1.16. результаты смотра кабинетов – до 2 базовых величин;

 5.1.17.подготовка школы, классных комнат к новому учебному году – до 2 базовых величин;

 5.1.18. за предупреждение и профилактику правонарушений – до 2 базовых величин;

 5.1.19.за высокий охват горячим питанием – до 1 базовой величины;

 5.1.20. за активную и плодотворную работу с родителями, за работу по привлечению внебюджетных средств – до 1 базовой величины;

 5.1.21.за продолжительную замену – до 1 базовой величины;

 5.1.22. за поездки, экскурсии, походы – до2 базовых величин;

 5.1.23.результаты смотра санитарно-гигиенического состояния

убираемой площади в школе (ежемесячно): 1 место – до 3 базовых величин, 2 место – до 2 базовых величин, 3 место – до1 базовой величины.

 5.1.24.достижение стабильных положительных результатов в трудовой деятельности, при выполнении функциональных обязанностей – до 5 базовых величин;

 5.1.25.качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей – до 5 базовых величин;

 5.1.26.уход на пенсию из учреждения образования – до 8 базовых величин;

 5.1.27.юбилей работника учреждения образования – до 10 базовых величин.

6. Показатели снижения базовой премии:

6.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля - 10-50 %;

6.2.нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность организации - 20 - 100%;

6.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности - 30-100%;

6.4.неисполнение в срок обязательств по коллективному договору - 10-

50%;

6.5. за нарушение морально-этических норм – до50%;

6.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время *–*10-100%;

6.7. за недостатки в ведении документации – 10-50%.

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

Одобрено на профсоюзном собрании
Протокол № от 2016 г.

2. **ПОЛОЖЕНИЕ о порядке оказания материальной помощи работникам ГУО «Детский сад – средняя школа №1 им.П.И.Куприянова г.Жодино»**

2.1. Источниками средств, направленных на оказание материальной помощи работникам, являются:

* бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000г. №6);
* средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
* благотворительные средства, полученные на эти цели.

2.2. Оказание материальной помощи осуществляется работникам ежемесячно в размере 3% должностного оклада за фактически отработанное время согласно приказу руководителя.

2.3. Фонд материальной помощи в размере 2%, а также прочие его источники направляются на дополнительное оказание материальной помощи работникам фиксированными суммами, согласно приказу руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления с указанием причин необходимости.

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

2.4.1.рождение ребенка – до 4 базовых величин;

2.4.2.бракосочетание работника - до 3 базовых величин;

2.4.3.вследствие стихийного бедствия - до 5 базовых величин;

2.4.4.при несчастных случаях в семье работника - до 5 базовых величин;

2.4.5.смерти работника - до 8 базовых величин;

2.4.6.смерти близкого родственника работника (муж, жена, родители и др.) - до 8 базовых величин;

2.4.7.продолжительной болезни работника (свыше 1 месяца) - до 3 базовых величин;

2.4.8.малообеспеченным семьям - до 1 базовой величины (1 раз в год);

2.4.9.многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей - до 2 базовых величин (1 раз в год);

2.4.10.семьям, воспитывающим детей одним из родителей - до 2 базовых величин (1 раз в год);

2.4.11.семьям, воспитывающим детей-инвалидов – до 3 базовых величин (1 раз в год);

2.4.12.при проведении лечения, на частичную оплату путевок для работников – до 5 базовых величин (1 раз в три года);

2.4.13.в связи с круглыми датами в жизни работника – до 3 базовых величин;

2.4.14.в связи с тяжелым материальным положением – до 8 базовых величин;

2.4.15.другие случаи.

2.5. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, полугодия, квартала, распределяются между работниками в равных долях (пропорционально заработку, ставкам заработной платы или иное).

2.6. Экономия фонда материальной помощи может сохраняться до конца календарного года.

2.7. Выплата материальной помощи производится вместе с выплатой заработной платы, а также дополнительно по заявлению работника.

2.8. Материальная помощь руководителю оказывается из средств учреждения по согласованию с вышестоящих органов и соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения.

Одобрено на профсоюзном собрании
Протокол № от 2016 г.

3. **ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам заработной платы) работникам ГУО «Детский сад – средняя школа №1 им.П.И.Куприянова г.Жодино»**

3.1. Средства, выделяемые из бюджета на установление надбавок, определены в размере 10% планового фонда заработной платы работников, за минусом надбавки руководителя.

3.2. Надбавки устанавливаются приказом руководителя Детского сада средней школы №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год, полугодие, квартал, на срок проведения работ в процентном отношении к окладам (ставкам заработной платы).

3.3. Надбавки не могут превышать 50% должностного оклада работника.

3.4. Надбавки могут устанавливаться сроком не более 1 года или на время срочной работы, при изменении условий труда надбавки могут быть пересмотрены, также размер надбавок может быть пересмотрен при ухудшении либо улучшении результатов работы.

3.5. Выплата надбавок производится вместе с выплатой заработной платы.

3.6. Надбавки отдельным работникам могут устанавливаться разовые ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ.

3.7. Надбавки устанавливаются 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.

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

* 1. Порядок и условия установления надбавок к окладам (ставкам) работников

3.8.1. Показатели установления надбавок за высокие творческие достижения в работе (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы) (размеры указываются в процентном выражении):

* разработка, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания);
* активное участие в методической и экспериментальной работе;
* применение новаторских подходов, форм и методов работы;
* качественная подготовка учебных кабинетов, гаражей-мастерских, учреждения к началу учебного года;
* разработка образовательных стандартов;
* активная работа по перспективному развитию Детского сада-средней школы №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино и творческому сотрудничеству с другими организациями;
* своевременное и полное оформление материалов передового опыта, организация выставок;
* другое.

3.8.2. Показатели установления надбавок за производственные достижения в работе (достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности):

* достижение обучающимися лучших результатов, призовых мест при участии в соревнованиях, смотрах, конкурсах, выставках;
* проведение открытых занятий с обучающимися;
* участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработки учебных и методических пособий;
* участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы Детского сада-средней школы №1 им.П.И.Куприянова г. Жодино;
* достижения наивысших результатов по итогам учебного года;
* педагогам, работающим по авторским методикам, занимающихся инновационной деятельностью;
* улучшение условий труда и учебы;
* качественное и оперативное исполнение функциональных обязанностей;
* другое.

3.8.3. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда.

Указанная надбавка может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

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

* выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени;
* выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника;
* обеспечение сохранности имущества;
* работа по профилактике преступлений и правонарушений;
* работа по охране труда и технике безопасности;
* общественная работа в интересах коллектива работников;
* другое.

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

* выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками;
* объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность;
* качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;
* стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации;
* другие факторы.

Одобрено на профсоюзном собрании

Протокол №\_\_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.