**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения**

**«Светлогорский районный учебно-методический кабинет»**

**на 2022-2025 годы**

Одобрен на собрании первичной

профсоюзной организации

ГУ «Светлогорский районный

учебно-методический кабинет»

31.05.2022, протокол №16

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Раздел I «Общие положения» - 3

2. Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда» - 6

3. Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» - 10

4. Раздел IV «Гарантии занятости» - 15

5. Раздел V «Охрана труда» - 20

6. Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования» - 24

7. Раздел VII «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива» -26

8. Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» -30

9. Раздел IX «Организация выполнения договора и контроль, ответственность сторон» -31

10. Приложение 1 - «Положение о премировании работников ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет» - 34

11. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет»- 40

12. Положение о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде работникам ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет» - 43

13. Положение о размерах, порядке и условиях установления надбавок за характер труда педагогическим работникам ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет»- 47

14. Перечень профессий и должностей работников ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет», во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей - 50

15. Перечень должностей, работ, замещаемых и выполняемых работниками ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет», с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности ценностей, передаваемых им на хранение - 51

16. План мероприятий по охране труда ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет - 52

17. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет» -54

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения**

**«Светлогорский районный учебно-методический кабинет»**

**на 2022-2025 годы**

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключён между работниками государственного учреждения «Светлогорский районный учебно-методический кабинет», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения «Светлогорский районный учебно-методический кабинет» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), в лице председателя ППО Явор Людмилы Николаевны и государственное учреждение «Светлогорский районный учебно-методический кабинет» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Роговцовой Людмилы Ивановны, заведующего государственного учреждения «Светлогорский районный учебно-методический кабинет» (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от15июля 1995 г. №278«О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2024 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2019-2025 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Центральным Комитетом Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022 – 2025 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашением между отделом образования Светлогорского райисполкома и Светлогорской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

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

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

6. Договор вступает в силу с момента подписания с момента подписания (31.05.2022, протокол №15и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

8.Действия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников организации, от имени которых он заключен.

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

Действие иных положений Договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов ППО, если иные порядок и условия распространения действия таких положений Договора на указанных работников не определены Договором.

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на собрании ППО и представителей Нанимателя.

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

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

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

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

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

16. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение месяца после подписания его Сторонами в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

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

**РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»**

18. **Наниматель обязуется:**

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

18.2. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения методической работы.

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

**19. ППО обязуется:**

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

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

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

**20. Стороны пришли к соглашению:**

20.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда), оказания материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с ППО.

При согласовании с ППО необходимо указать номер постановления, дату заседания собрания ППО.

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, которое утверждается Нанимателем по согласованию с ППО после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление в организации создается комиссия по распределению мер стимулирования труда.

Порядок, показатели, условия и размеры примерования, установления надбавлок, стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам, осуществления единовременной выплаты на оздоровление устанавливаются Договором, соответствующими Положениями. Они разрабатываются непосредственно в стуктурном подразделении.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказа Нанимателя, согласованного с ППО.

Данные приказы объявляются работнику под роспись.

20.3. Производить денежные выплаты работникам за получение ведомственных наград и поощрений, наград органов государственной и исполнительной власти из планового объема средств, предусмотренного на премирование.

Производить единовременные выплаты к Почетным грамотам, Грамотам, Благодарностям и другим отраслевым и ведомственным наградам из фонда премирования в размере согласно соответствующим Положениям о наградах:

Почетная грамота отдела образования – 1БВ;

Почетная грамота управления образования – 2БВ;

Грамота Министерства образования Республики Беларусь – 3 БВ;

Почетная Грамота Министерства образования Республики Беларусь – 5 БВ;

Нагрудный знак «Отличник образования» - 7 БВ;
 Почетная грамота Светлогорского райисполкома – 3БВ;

Почетная грамота Гомельского облисполкома – 5БВ;

Почетная грамота Светлогорского районного Совета депутатов – 5БВ;

Почетная грамота Гомельского областного Совета депутатов – 7 БВ;

Благодарность отдела образования – 0,5 БВ;

Благодарность светлогорского райисполкома –1 БВ;

Благодарность Гомельского облисполкома – 3 БВ;

Благодарность Светлогорского районного Совета депутатов – 1 БВ;

Благодарность Администрации Президента Республики Беларусь – 5 БВ.

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

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

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

20.5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителей учреждений системы образования и соответствующих комитетов отраслевого профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или начальника отдела по планированию и труду государственного учреждения «Светлогорский районный центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций в сфере образования».

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

20.6. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, графики работ, графики отпусков и изменения к ним, другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с ППО в порядке, установленном Договором.

Режим рабочего времени педагогических работников на ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

20.7. При наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (метеоусловия, сельхозработы, закрытие учреждений на ремонт и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада) в порядке, определяемом коллективным договором.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

20.8. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25числа – за первую половину текущего месяца и 10числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Зарплата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

20.11. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье, суббота.

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

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

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

20.14. После отпуска по беременности и родам,отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан предоставить работнику прежнее место работы в объеме часов не менее, чем до его ухода в указанные социальные отпуска.

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

**РАЗДЕЛ III «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»**

**21. Наниматель обязуется:**

21.1. Утверждать локальные нормативные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ и трудовых отпусков работников, должностные инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, распределении неиспользованных по фонду заработной платы, средств, о выделении материальной помощи и др.) по согласованию с ППО.

21.2. Приглашать председателя ППО на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

21.4. Направлять ППО проекты локальных нормативных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

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

Предусматривать данный порядок другими локальными нормативными правовыми актами.

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

**22. ППО обязуется:**

22.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законом порядке.

22.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве.

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

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

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

22.4. Обеспечивать доступ работников к полной и достоверной информации о работе ППО.

22.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с ППО, рассматривать на собраниях ППО после их представления Нанимателем.

**23. Стороны пришли к соглашению:**

23.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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

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

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

23.4. Изменение существенных условий труда (система оплаты труда, режим рабочего времени, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Нанимателем по согласованию с ППО.

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

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

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

23.7. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса Республики Беларусь.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в Договоре и (или) трудовом договоре (контракте), предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

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

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

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

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

 необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

 смерть члена семьи, близкого родственника – 3 календарных дня***;***

бракосочетание самого работника, его детей, внуков – 2 календарных дня;

рождение детей, внуков – 1 календарный день;

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников до 10 календарных дней;

юбилейная дата работника (40, 45,50, 55, 60 лет) – 1 календарный день.

23.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется один 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.

23.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы деньбез сохранения заработной платы.

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

23.15. По письменной просьбе работника учрежденияпо истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

23.16. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов) с включением данного периода в рабочий год:

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

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

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

приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

сопровождение на лечение или оздоровление супругов, несовершеннолетних детей, престарелых родителей;

при необходимости ухода за больными членами семьи(родители, муж, жена, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения.

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

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

23.19. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 31 января и доводится до сведения всем работникам учреждения.

**РАЗДЕЛ IV«ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

**24. Наниматель обязуется:**

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

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

24.2. Уведомлять ППО не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

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

**25. ППО обязуется:**

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

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

**26. Стороны пришли к соглашению:**

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам8-11 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления профсоюзного комитета.

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

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

26.2.1. разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

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

26.2.3. добросовестным работникам, имеющим непрерывный стаж работы в учреждении 20 и более лет;

26.2.4. избранным в состав профсоюзных органов;

26.2.5.членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, содействовать их переобучению.

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

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

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

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

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

26.8. В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет Наниматель обязан ссогласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

26.9. Заключение новых контрактов, их продление впределах 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 пяти лет.

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

26.11. Заключение контрактов с работниками - членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя ППО.

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

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

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

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

26.13. Продлевать контракты с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

26.14. Контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на срок пять лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26.22.1. состояние здоровья;

26.22.2. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;

26.22.3. избрание на выборную должность;

26.22.4. переезд в другую местность;

26.22.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

26.22.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

26.22.7. изменение семейного положения;

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

 26.22.9. пенсионный возраст;

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

 26.22.11. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования;

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

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

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

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

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

**РАЗДЕЛ V«ОХРАНА ТРУДА»**

**27. Наниматель обязуется:**

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

27.2.Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда.

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

27.4. Оборудовать уголок по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

27.5.Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работников согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественного инспектора по охране труда.

27.6. Возложить соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

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

**28. ППО обязуется:**

28.1. Отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев.

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

28.3.Проводить в установленные сроки выборы общественного инспектора по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

28.4.Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда в учреждении.

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

28.6.Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании ППО с участием представителей Нанимателя один раз в квартал.

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

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

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

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

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

**29.Стороны пришли к соглашению:**

29.1.Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Оказывать содействие в обучении общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

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

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

**РАЗДЕЛ VI«СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**30. Наниматель обязуется** содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

**31. ППО обязуется:**

31.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организации.

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

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

31.4. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

31.5. Организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

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

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

**32. Стороны пришли к соглашению:**

32.1. Представители ППО включаются в составы создаваемых в учреждении о комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

32.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и ППО в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с ППО. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

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

32.4.Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

32.6.Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников организаций системы образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

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

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

32.9. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования и организационных структурах отраслевого профсоюза.

32.10. Вести учет ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

32.11. Оказывать социальную поддержку ранее работавшим в учреждении ветеранам отрасли и отраслевого профсоюза.

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

**РАЗДЕЛ VII«ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»**

**33. Наниматель обязуется:**

33.1. Предоставлять ППО информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав отраслевого профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждения образования.

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

33.3. Обеспечивать материальные условия для деятельности ППО (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

**34. ППО обязуется:**

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

34.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам ППО из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена ППО.

**35. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

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

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

35.5. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, Главного управления образования, наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Областного комитета.

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

35.7. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 35.6.

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

35.9. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого пятого, седьмого, восьмого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и четвертого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за 2 (две) недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

35.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

35.11. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

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

**РАЗДЕЛVIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»**

**36. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

**37. ППО обязуется:**

37.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников — членов ППО.

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

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

**РАЗДЕЛ IX«ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»**

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

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

**40. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

 40.11. Неотъемлемой частью настоящего Договора являются следующие приложения:

Приложение 1 - «Положение о премировании работников ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет»;

 Приложение 2 - «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет»;

Приложение 3 - «Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижении в труде работникам ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет».

Приложение 4 «Положение о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет»;

 Приложение 5 – «Перечень профессий и должностей работников ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет», во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей»;

Приложение 6 – «Перечень должностей, работ, замещаемых и выполняемых работниками ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет», с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности ценностей, передаваемых им на хранение»;

Приложение 7 – «План мероприятий по охране труда ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет».

Договор подписан 31.05.2022 на собрании первичной профсоюзной организации протокол от 31.05. 2022 № 15

Одобрено на собрании первичной профсоюзной организации 31.05. 2022 протокол №15.

Заведующий государственным Председатель ППО

учреждением «Светлогорский государственного

районный учебно-методический учреждения «Светлогорский кабинет» районный учебно-методический кабинет»

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

 Приложение 1

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 заведующий государственного учреждения «Светлогорский районный учебно- методический кабинет»

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

 31.05. 2022

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о премировании работников**

**государственного учреждения**

**«Светлогорский районный учебно-методический кабинет»**

 **Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 N 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь»​.

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

 3. Источниками средств для премирования являются:

 бюджетные средства, выделяемые на премирование работников в размере 20% от суммы окладов всех работников учреждения с учётом нагрузки;

 неиспользованные плановые объёмы бюджетных средств, предусмотренные на заработную плату в месяц;

 средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;

 средства из иных источников, не запрещённых законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

**Порядок премирования**

 4. Премирование работников производится ежемесячно, в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда.

5.Премия работника состоит из:

5.1. базового размера премии (обязательная величина для каждого работника в том числе руководителю), которая устанавливается в размере 5% от оклада за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей с учетом нагрузки (объема выполняемых работ) и начисляется за фактически отработанное время);

5.2. дополнительного размера премии, которая устанавливается по показателям и начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса);

5.3. единовременной (разовой) премии, которая устанавливается по показателям и выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

 6. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители. Выплата премии производится ежемесячно.

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

 8. Размер премии каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учётом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается. Работники могут премироваться по одному или нескольким показателям. При премировании по нескольким показателям они суммируются.

9. Премия не начисляется за периоды:

 9.1. временной нетрудоспособности;

 9.2. трудовых отпусков;

 9.3. социальных отпусков;

 9.4. повышения квалификации;

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

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

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

3. Показатели премирования для всех категорий работников указываются в базовых величинах (включительно).

4. Дополнительный размер премии для всех категорий работников устанавливаются в процентах от оклада (включительно).

5.Показатели и размеры дополнительного премирования педагогических работников учреждения:

5.1. выполнение должностных обязанностей временно отсутствующих работников (социальный отпуск, трудовой, временная нетрудоспособность) с учетом объема выполненной работы:

5.1.1выполнение обязанностей руководителя: 10 -90%;

5.1.2.выполнение обязанностей методиста: 10 - 60%;

5.1.3.выполнение обязанностей секретаря: 10 - 60%;

5.2. расширенные зоны деятельности:

 5.2.1. председателю профсоюзного комитета: 50%;

5.2.2.секретарю аттестационной комиссии: 10%;

 5.2.3.секретарю совета отдела: 10%;

 5.2.4. выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника: до 90%.

6. Условия и размеры единовременного (разового) премирования работников организации.

Единовременное (разовое) премирование производится по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы и устанавливается в базовых величинах.

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

6.1. результативное и качественное методическое сопровождение подготовки конкурсам по официальным документам ГУО «Гомельский областной институт развития образования», Управления образования Гомельского облисполкома, Министерства образования Республики Беларусь (с учетом особенностей, специфики и количества учебных предметов):

6.1.1. участие и результативность в областных конкурсах профессионального мастерства: 2-4 БВ;

6.1.2. участие и результативность в республиканских конкурсах профессионального мастерства: 4-6 БВ;

6.2. выступления на заседаниях:

6.2.1. областные мероприятия (в том числе в формате видеоконференции): 1 БВ;

6.2.2. республиканские мероприятиях (в том числе в формате видеоконференции): 2 БВ;

6.3.подготовка и участие в семинарах:

 6.3.1. областного уровня: 3 БВ;

 6.3.2 республиканского уровня: 4 БВ;

6.4. подготовка и проведение мероприятий в выходные и праздничные дни (государственные праздники и акции): 1-2 БВ;

 6.5. издательская деятельность:

 6.5.1.размещение статей, методического материала на образовательных порталах ГУО «Гомельский областной институт развития образования», ГУО «Академия последипломного образования» и в Интернет-приложениях республиканских предметных журналов и газет: 1 БВ;

 6.5.2.публикации и освещение опыта педагогической и методической деятельности в республиканских средствах массовой информации (в сборниках научных статей, в республиканских научно-методических журналах): 3 БВ;

 6.5.3.выпуск пособий, учебников: 5 БВ;

 6.5.4.выпуск пособий, учебников, официально утвержденных либо допущенных в качестве соответствующего вида учебного издания Министерством образования Республики Беларусь, Национальным институтом развития образования: 10 БВ;

 6.5.5. выпуск районных журналов и сборников: 5 БВ;

 6.6. внедрение и использование в методической работе ИКТ-технологий (разработка образовательного портала, платформы, сайта, дистанционного обучения (онлайн-академий) и т.д.: 2-4БВ.

 6.7. участие в работе творческих групп (единовременно, по итогам работы):

 6.7.1. областного уровня: 2 БВ;

 6.7.2. республиканского уровня: 3 БВ;

 6.8. активная позиция в формировании ценностного отношения к своему здоровью и здоровью окружающих (единовременно): 4 БВ;

 6.9.выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника (кураторская деятельность учреждений образования по итогам изучения деятельности, результативность по итогам ведомственных областных и республиканских проверок, подготовка выступлений и презентация для других работников и др.): 2-7 БВ;

 6.10. выполнение должностных обязанностей временно отсутствующих работников (социальный отпуск, трудовой, временная нетрудоспособность) с учетом объема выполненной работы:

6.10.1. выполнение обязанностей руководителя: 2-8 БВ;

6.10.2. выполнение обязанностей методиста: 1-4 БВ;

6.10.3. выполнение обязанностей секретаря: 1- 4БВ;

7. Показатели и размеры дополнительного премирования для иных работников:

 7.1. образцовое содержание рабочего места, инструмента, оборудования: 1-2 БВ;

 7.2. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей: 2-4 БВ;

 7.3. экономия ресурсов: 1-2 БВ;

 7.4. выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника: 4-6 БВ;

8. Показатели снижения базовой премии:

8.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов - 50%;

8.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения -50%;

8.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности - 50%;

8.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору – 50%;

8.5. нетактичное поведение с коллегами - 50%;

8.6. неаккуратное ведение документации - 50%;

8.7. нарушение трудовой дисциплины - 50%.

9. Показатели лишения базовой премии на 100%:

9.1. за прогул без уважительной причины;

9.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору;

9.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

9.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности;

9.5.невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;

9.6. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

10. Лишение работника базовой премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Собрание ППО защищает интересы при этом только членов профсоюза.

11. Снижение или лишение базового размера премии работника не исключает возможности его премирования по показателям.

Заведующий государственным

учреждением «Светлогорский

районный учебно-методический

кабинет»

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол собрания ППО

первичной профсоюзной организации

ГУ «Светлогорский районный

учебно-методический кабинет»

№16 от 31.05.2022

 Приложение 2

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 заведующий государственного учреждения «Светлогорский районный учебно- методический кабинет»

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

 31.05. 2022

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке оказания материальной помощи работникам**

**государственного учреждения**

**«Светлогорский районный учебно-методический кабинет»**

1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).
2. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования *(кроме совместителе)* направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

3. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

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

 4.1. рождение ребенка -5 БВ;

 4.2. бракосочетание работника (кроме совместителей) – 3 БВ;

 4.3. при несчастных случаях в семье работника – 5 БВ;

 4.4. смерти работника – 10 БВ;

 4.5. смерти близкого родственника работника (муж, жена, родители, дети) – 10 БВ;

 4.6. работникам, перенесших заболевание и находящихся на больничном более 14 дней - 2 БВ;

 4.7. малообеспеченным семьям (1 раз в год) - 4 БВ;

 4.8. Достижение пенсионного возраста (женщины – 58 лет, мужчины – 63 года)-5БВ

 4.9. ветеранам педагогического труда по заявлению (один раз в год) - 1 БВ;

 4.10. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей школьного возраста до исполнения 18-летия (один раз в год) – 4 БВ;

 4.11. одиноким матерям на организацию платного питания их детей в школе при наличии денежных средств (2 раза в год) – 3 БВ;

 4.12. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (один раз в год) до исполнения детям 18-летия –3 БВ;

 4.13. в связи с круглыми датами в жизни работника:

 женщины 50,55- 5 БВ,

 мужчины 55, 60 лет – 5 БВ;

4.14. в связи с круглыми датами работниками (35 лет и более) – 2 БВ

 4.15. материальный ущерб, нанесённый сотруднику (кража, пожар, стихийное бедствие и т.п.) - 10 БВ;

 4.16. работникам, имеющим детей-инвалидов (один раз в год) – 4 БВ;

 4.17. работникам, дети которых платно обучаются в УВО и УССО (не более 2-х раз в год) – 3 БВ;

 4.18. работникам-родителям первоклассников (один раз в год) – 5 БВ.

4.19. работникам, получившим путевку на санаторно – курортное лечение в здравницах «Белпрофсоюзкурорта» за собственные средства – 2 БВ.

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

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

7. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлению работников, распределяются в течение полугодия между работниками (кроме совместителей) в равных долях, в том числе и на руководителя учреждения (в установленном порядке), в абсолютных величинах (рублях).

8. Материальная помощь руководителю оказывается из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения.

Заведующий государственным

учреждением «Светлогорский

районный учебно-методический

кабинет»

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол собрания

первичной профсоюзной организации

ГУ «Светлогорский районный

учебно-методический кабинет»

№16 от 31.05.2022

 Приложение 3

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 заведующий государственного учреждения «Светлогорский районный учебно- методический кабинет»

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

 31.05. 2022

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения**

**«Светлогорский районный учебно-методический кабинет»**

1. Общие положения

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

1.2. Источниками средств для установления надбавки являются:

бюджетные средства, выделяемые на установление надбавки работникам (15% от суммы окладов всех работников учреждения с учетом нагрузки);

средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;

средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно (на квартал, календарный год) в процентах от оклада работника с учетом нагрузки (включительно). Приказы доводятся для ознакомления до всех работников учреждения.

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

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

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

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

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:

2.1. Надбавки за высокие достижения в работе устанавливаются за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения, *руководителю учреждения,* педагогическим и другим работникам.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде для руководителя и работников учреждения:

2.2.1. внедрение и использование в методической работе ИКТ-технологий (разработка образовательного портала, сайта и т.д.: до 20%;

2.2.2. результативная и качественная подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства методистов и педагогических работников учреждений образования (с учетом особенностей, специфики и количества учебных предметов): до 100%;

2.2.3. расширенные зоны деятельности на учебный год:

 2.2.3.1. выполнение обязанностей не предусмотренных должностной инструкцией: 50%;

 2.2.3.2. секретарю аттестационной комиссии: 10%;

 2.2.3.3. секретарю совета отдела: 10%;

 2.2.3.4. выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника: до 100%;

 2.2.3.5.выполнение должностных обязанностей временно отсутствующих работников (социальный отпуск, трудовой, временная нетрудоспособность): до 100%;

2.2.4. выступления на заседаниях:

2.2.4.1. областные мероприятия (в том числе в формате видеоконференции): 10%;

2.2.4.1. республиканские мероприятиях (в том числе в формате видеоконференции): 20%;

2.2.5. подготовка и участие в семинарах:

 2.2.5.1. областного уровня: 30%;

 2.2.5.2 республиканского уровня: 40%;

2.2.6. издательская деятельность:

 2.2.6.1.размещение статей, методического материала на образовательных порталах ГУО «Гомельский областной институт развития образования», ГУО «Академия последипломного образования» и в Интернет-приложениях республиканских предметных журналов и газет: 10%;

 2.2.6.2.публикации и освещение опыта педагогической и методической деятельности в республиканских средствах массовой информации (в сборниках научных статей, в республиканских научно-методических журналах): 30%;

 2.2.6.3. выпуск пособий, учебников: 50%;

 2.2.6.4. выпуск пособий, учебников, официально утвержденных либо допущенных в качестве соответствующего вида учебного издания Министерством образования Республики Беларусь, Национальным институтом развития образования: 100%;

 2.2.6.5. выпуск районных журналов и сборников: 50%;

2.2.7. участие в работе творческих групп (единовременно, по итогам работы):

 2.2.7.1. областного уровня: 20%;

 2.2.7.2. республиканского уровня: 30%;

2.2.8. сотрудничество в вопросах в охране труда:

 2.2.8.1. общественному инспектору по ОТ – ежеквартально по результатам проводимых дней охраны труда, периодического контроля за состоянием ОТ: до 25%;

 2.2.8.2.работникам, выполняющим качественно и в установленные сроки работы по реализации плана мероприятий по ОТ: 10%;

 2.2.8.3. участие в конкурсах по ОТ: до 20 %.

2.3. для иных работников:

 2.3.1. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования: до 20 %; 2.3.2. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей: до 30%;

 2.3.3. экономия ресурсов: до 50%;

 2.3.4. выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника: до 90%;

3. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. Ё 3.1. Надбавка не начисляется за периоды:

трудового отпуска;

социального отпуска;

временной нетрудоспособности;

повышения квалификации;

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

Заведующий государственным

учреждением «Светлогорский

районный учебно-методический

кабинет»

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол собрания

первичной профсоюзной организации

ГУ «Светлогорский районный

учебно-методический кабинет»

№16 от 31.05.2022

 Приложение 4

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 заведующий государственного учреждения «Светлогорский районный учебно- методический кабинет»

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

 31.05. 2022

  **Положение**

**о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения**

**«Светлогорский районный учебно-методический кабинет» за характер труда**

1. Общие положения.

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

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

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

1.4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы *(за исключением руководителя),* непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

1.5. Надбавки определяются без учета объема выполняемой работы на срок не менее чем на месяц, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

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

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

1.8. Размер и порядок выплаты надбавки определяются каждым учреждением самостоятельно.

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

трудового отпуска;

• трудового отпуска;

• социального отпуска;

• временной нетрудоспособности;

• повышения квалификации;

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

 2. Надбавки устанавливаются:

2.1. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий);

2.2. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;

2.3. за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждений образования;

2.4.за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

2.5.за разработку учебно-программной документации на иностранном языке;

2.6.за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров в учреждении высшего образования, подчиненном Министерству образования.

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

4. Приказы доводятся для ознакомления до всех работников учреждения.

Заведующий государственным

учреждением «Светлогорский

районный учебно-методический

кабинет»

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол собрания

первичной профсоюзной организации

ГУ «Светлогорский районный

учебно-методический кабинет»

№16 от 31.05.2022

 Приложение 5

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 заведующий государственного учреждения «Светлогорский районный учебно- методический кабинет»

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

 31.05. 2022

**Перечень**

**должностей и профессий работников государственного учреждения «Светлогорский районный учебно-методический кабинет»**

 **во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей**

1. Методист.
2. Заведующий учебно-методического кабинета.
3. Секретарь.

Составил заведующий

ГУ «Светлогорский районный

учебно-методический кабинет»

СОГЛАСОВАНО

Постановление собрания

первичной профсоюзной организации

ГУ «Светлогорский районный

учебно-методический кабинет»

№ 16 от 31.05. 2022

 Приложение 6

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 заведующий государственного учреждения «Светлогорский районный учебно- методический кабинет»

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

 31.05. 2022

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, работ, замещаемых и выполняемых работниками, с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности ценностей, передаваемых им на хранение**

 **государственного учреждения**

**«Светлогорский районный учебно-методический кабинет»**

1. Методисты государственного учреждения «Светлогорский районный учебно-методический кабинет».

Составил заведующий

ГУ «Светлогорский районный

учебно-методический кабинет»

СОГЛАСОВАНО

Протокол собрания

первичной профсоюзной организации

ГУ «Светлогорский районный

учебно-методический кабинет»

№ 16 от 31.05. 2022

 Приложение 7

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 заведующий государственного учреждения «Светлогорский районный учебно- методический кабинет»

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

 31.05. 2022

 **План мероприятий по охране труда**

**государственного учреждения**

**«Светлогорский районный учебно-методический кабинет»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование мероприятий по охране труда | стоимость выполнения мероприятий | сроки выпол-нения мероприятий | ответ-ственные за выпол-нение | примечания |
| планируемая | фактическая |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Издание приказов, регламентирующих деятельность учреждения по вопросам ОТ |  |  | Ежегодноавгуст | заведующий |  |
| 2 | Занятия с работниками учреждения по правильной эксплуатации первичных средств пожаротушения |  |  | Ежегодноянварьиюнь | заведующий, обществен. инспектор по ОТ |  |
| 3 | Проведение повторных, целевых, внеплановых инструктажей с работ –никами учреждения |  |  | ЕжегодноСогласно перечня | обществен. инспектор по ОТ |  |
| 4 | Контроль за соблюдением безопасных условий труда работниками у6чреждения |  |  | ежедневноежеме-сячно,ежеквартально | заведующий, обществен. инспектор по ОТ |  |
| 5 | Проверка знаний по ОТ у сотрудников учреждения |  |  | Не позднее месяца после приема на работу | заведующий, обществен. инспектор по ОТ |  |
| 6 | Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной аппаратуры | 100 |  | ежеквартально | обществен. инспектор по ОТ |  |
| 7 | Составление отчетов по ОТ  |  |  | ежеквартально | заведующий, обществен. инспектор по ОТ |  |

СОГЛАСОВАНО

Протокол собрания

первичной профсоюзной организации

ГУ «Светлогорский районный

учебно-методический кабинет»

№ 16 от 31.05. 2022

Приложение 8

 к коллективному договору

 УТВЕРЖДАЮ

 заведующий государственного учреждения «Светлогорский районный учебно- методический кабинет»

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

 31.05. 2022

**Положение**

**о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения**

 **«Светлогорский районный учебно-методический кабинет»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», на основании постановления Совета Министров Республики Беларусь от 15 июня 2020 года №342 «Об особенностях оплаты труда и установлении единовременной выплаты на оздоровление педагогических работников») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление».

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

1.3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

1.4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

1.5. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется всем работникам учреждения образования, включая внутренних и внешних совместителей, в том числе руководителям (заместителям), имеющим педагогическую нагрузку.

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление

2.1. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника.

Единовременная выплата на оздоровление педагогических работников устанавливается из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

2.2. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

2.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

2.4. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска, в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году.

2.5. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется:

в размере 1 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

пропорционально отработанному времени, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.

2.6. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели.

2.7. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени. В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

2.8. Работникам, принятым на работу и (или) проработавшим в течение календарного года менее 15 календарных дней, единовременная выплата на оздоровление не осуществляется.

2.9. При исчислении единовременной выплаты на оздоровление за фактически отработанное время в расчет берется количество отработанных месяцев. При расчете количества полных месяцев остаток дней, составляющий 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца, а составляющий менее 15 календарных дней – из подсчета исключается.

Заведующий государственным

учреждением «Светлогорский

районный учебно-методический

кабинет»

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол собрания

первичной профсоюзной организации

ГУ «Светлогорский районный

учебно-методический кабинет»

№16 от 31.05.2022