

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«ЯСЛИ-САД № 20 Г. ГОМЕЛЯ»
на 2022-2025 годы

Одобрен на профсоюзном собрании
«___» _____ 2022 года, протокол №

_____ Е.А. Кучинская _____ О.А. Свирилина

СОДЕРЖАНИЕ

1	Раздел I «Общие положения»	
2	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	
3	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	
4	Раздел IV «Гарантии занятости»	
5	Раздел V «Охрана труда»	
6	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	
7	Раздел VII «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива»	
8	Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	
9	Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	
10	Приложение № 1. Положение о премировании работников учреждения образования	
11	Приложение № 2. Положение о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам заработной платы) работникам учреждения образования	
12	Приложение № 3. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования	
13	Приложение № 4. Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования из 5% -го фонда	
14	Приложение № 5. Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	
15	Приложение № 6 План мероприятий по охране труда	
16	Приложение № 7. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателей заключает письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности	
17	Приложение № 8. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам	
18	Приложение № 9. Примерный список профессий (должностей) работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам	
19	Приложение № 10. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением	

	или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами	
20	Приложение № 11. Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях	
21	Приложение № 12. Перечень работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени с указанием учетного периода	
22	Приложение № 13. Перечень должностей и профессий работников государственного учреждения образования «Ясли-сад № 20 г. Гомеля», где по условиям производства перерыв для отдыха и питания предоставляется в течение рабочего дня и включается в рабочее время	
23	Приложение № 14. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования	
24	Приложение № 15. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
25	Приложение № 16. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
26	Приложение № 17. Перечень категорий работников ГУО «Ясли-сад № 20 г. Гомеля» для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания	

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«Ясли сад № 20 г. Гомеля» на 2022-2025 годы
РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Ясли-сад № 20 г. Гомеля» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Ясли-сад № 20 г. Гомеля» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Свирилиной Ольги Александровны, и государственное учреждение образования «Ясли-сад № 20 г. Гомеля » (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Кучинской Елены Александровны (далее – Стороны).

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

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

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

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

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

6. Договор вступает в силу с момента подписания (16.08.2022 протокол №8) (**.2022, протокол №**) и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

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

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

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

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

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

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение месяца после подписания его Сторонами в Управлении по труду и занятости Гомельского городского исполнительного комитета .

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

РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

16. Наниматель обязуется:

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

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

16.3. Осуществлять контроль, за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке

проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утвержденной Постановлением Министерства Республики от 22.08.2021 №101 с внесенными изменениями и дополнениями.

17. Профком обязуется:

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

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

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

18. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

Данные приказы объявляются работнику под роспись.

18.3. Устанавливать ежемесячные выплаты из планового объема бюджетных средств, предусмотренного на премирование работников или внебюджетных средств в размере до двух базовых величин работникам,

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну награду.

Производить денежную выплату работникам за получение ведомственных наград, наград органов государственной и исполнительной власти из планового объема бюджетных средств, предусмотренного на премирование работников.

18.4. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляется отделом образования, спорта и туризма администрации Новобелицкого района г. Гомеля из средств организации по согласованию с комитетом Профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

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

В случае если на работника возложена обязанность по замене отсутствующего руководителя, то приказы о его поощрении за указанный период подлежат согласованию с комитетом Профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

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

18.6. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (за исключением единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи) рассчитываются ежемесячно с нарастающим итогом с начала года.

Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения Нанимателя и Профкома организации образования информационной запиской свободной формы за подписью заместителя начальника и начальника учетного-экономического управления филиала по Новобелицкому району г. Гомеля ГУ «Гомельский городской 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 работников

учреждения образования.

18.7. Распределение объема педагогической нагрузки педагогическим работникам производится нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

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

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

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

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

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 19 числа – за первую половину текущего месяца и 4 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Заработная плата, 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 2 (два) дня до срока выплаты заработной платы.

Е.А. Кучинская

О.А. Свирилина

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

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

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

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

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

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

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

18.15.1. установление надбавки в размере до 50 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

18.15.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере 50 % базовой ставки;

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

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

18.16. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота, воскресенье.

18.17. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством с согласия работника (за исключением

случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

18.19. В целях обеспечения в учреждении дошкольного образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и др.) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

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

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

18.22. Перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания определен Приложением № 14 к Договору.

18.23. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем Приложение № 13 к Договору.

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

19. Наниматель обязуется:

19.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

работников (об установлении надбавок, распределении неиспользованных средств по фонду заработной платы, о выделении материальной помощи и другие) по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

20. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

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

21. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

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

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

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

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

21.7. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки.

При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

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

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

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

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

Е.А. Кучинская

О.А. Свирилина

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

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

- 1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - на срок лечения;
- 2) необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;
- 3) смерть члена семьи, близкого родственника - 3 дня;
- 4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 3 дня;
- 5) для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников до 10 дней.

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

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

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

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

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

21.16. Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, определяются приказом нанимателя по согласованию с Профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также

Е.А. Кучинская

О.А. Свирилина

напряженности и сложности его труда.

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

21.17. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (статья 190 Трудового кодекса) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

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

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

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

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

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

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

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

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

РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

22. Наниматель обязуется:

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

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

22.2. Сокращение групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

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

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

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

23. Профком обязуется:

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

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

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1 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 , абзацем второму, четвертому пункта 7 статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового 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 пункту 7, пунктам 8-11 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.

24.2. 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:

24.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

24.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

24.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

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

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

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

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

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

24.7. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18

лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

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

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

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

24.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно - технологической дисциплины, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261/2 Трудового кодекса.

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

24.13. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли) (не менее 10 лет), 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 261/2 Трудового кодекса;

продлевать контракты 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 261/2 Трудового кодекса.

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

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

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

При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261/1 Трудового кодекса.

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

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

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

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

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

правовыми актами, действующими в учреждении образования.

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

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

24.22. Наниматель заключает с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261/2 Трудового кодекса.

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

24.23.1. состояние здоровья;

24.23.2. поступления на военную службу по контракту;

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

24.23.4. избрание на выборную должность;

24.23.5. переезд в другую местность;

24.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.23.8. изменение семейного положения;

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

24.23.10. пенсионный возраст;

24.23.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета

Е.А. Кучинская

О.А. Свирилина

государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);

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

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

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

25. Наниматель обязуется:

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

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

25.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 6)

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

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

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

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

26. Профком обязуется:

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

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

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

26.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

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

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

Е.А. Кучинская

О.А. Свирилина

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

26.11. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03. 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 420.

27.Стороны пришли к соглашению:

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

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение № 8, приложение № 10 к Договору);

обеспечением кабинетов и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 11 к Договору).

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

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров (Приложение № 9)

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

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

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального

заболевания по вине нанимателя — единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

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

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

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

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

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

Оказывать содействие в обучении общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

27.14. Предоставлять общественным инспекторам 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.

27.15. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам квартала не менее 1 базовой величины из планового объема бюджетных средств, предусмотренного на премирование работников.

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

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

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

28. Наниматель обязуется

28.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

28.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

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

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

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

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

29. Стороны пришли к соглашению:

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

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

29.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

остающихся в распоряжении бюджетных организаций.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

30. Наниматель обязуется:

30.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

едения коллективных переговоров, реализации прав отраслевого профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждения образования.

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

31. Профком обязуется:

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

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

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

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

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

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

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

32.8. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6 абзацам второму, четвертому пункту 7 статьи 42 Трудового кодекса:

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

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

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести

переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения образования проводятся

предварительные переговоры с профсоюзным комитетом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников.

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

34. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Наниматель
Кучинская Е.А.
фамилия, инициалы

подпись

Председатель Профкома
Свирилина О.А.
фамилия, инициалы

подпись

Одобрено на профсоюзном собрании
16 августа 2022, протокол № 2

Приложение №1
Утверждено
приказ от .2022 №
Заведующий ГУО
«Ясли-сад № 20 г. Гомеля»
_____ Е.А. Кучинская

Положение о премировании работников учреждения образования

I. Общие положения

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

2. Премирование производится ежемесячно 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 (20% от суммы окладов работников учреждения с учетом нагрузки);
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
- 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.

II. Порядок премирования

4. Премия работника состоит из базового размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям и максимальными размерами не ограничивается.

5. Базовый размер премии является обязательной величиной для каждого работника за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей, согласно нагрузки (объема выполняемых работ) и устанавливается в размере 5% от оклада согласно тарификации и штатного расписания выплачивается всем работникам, в том числе работающим на условиях внутреннего и внешнего совместительства.

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

7. Премия начисляется за фактически проработанное время в текущем месяце.

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

8. Премия не начисляется за периоды:

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

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

10. Премирование руководителя учреждения осуществляется отделом образования, спорта и туризма администрации Новобелицкого района г. Гомеля по согласованию с районным комитетом отраслевого профсоюза на основании Положения.

III. Условия и размеры дополнительного премирования по показателям

11. Показатели дополнительного премирования для всех категорий работников указываются в процентном отношении от оклада.

12. Показатели дополнительного премирования для всех категорий работников:

12.1.	Обеспечение рационального использования и экономии материальных и энергетических ресурсов	10-50%
12.2.	активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	10-50%
12.3.	инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	5-50%
12.4.	выполнение работ, не предусмотренных должностными (рабочими) обязанностями	5-50%
12.5.	Выполнение разовых поручений администрации	5-50%
12.6.	вклад в оснащение учебно-методической и материальной базы учреждения	10-100%
12.7.	предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	10-100%
12.8.	организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе	10-30%
12.9.	повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий	5-50%
12.10.	эффективное участие в городских, областных, республиканских мероприятиях по поручению администрации	5-50%
12.11.	качественная замена временно отсутствующего работника	10-50%
12.12.	работа по благоустройству и озеленению территории учебного учреждения	10-50%

12.13	за своевременную и качественную подготовку учреждения к новому учебному году	10-50%
12.14	качественный ремонт групп учреждения с привлечением родительской общественности	10-50%
12.15	Результативное участие педагогов в конкурсах	
12.16.1	на уровне района	10-25%
12.16.2	на уровне города	25-50%
12.16.3	на уровне области	50-75%
12.17	за активное и результативное участие в культурно-массовых мероприятиях	
12.17.1	на уровне района	10-25%
12.17.2	на уровне города	25-50%
12.17.3	на уровне области	50-75%
12.18	за активное и результативное участие команды в спортивных мероприятиях	
12.18.1	на уровне района	10-25%
12.18.2	на уровне города	25-50%
12.18.3	на уровне области	50-75%
12.19	выезд с обучающимися на оздоровление	20-40%
12.20	результативность работы кружков, факультативов, спортивных секций (участие в выставках, конкурсах, концертах и т.д.)	10-40%
12.21	выступление с докладами, обмен опытом, проведение мастер-класса	10-30%
12.22	проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения	20-100%
12.23	за эффективную работу по пропаганде здорового образа жизни, формировании ответственного отношения к личной и общественной безопасности	10-50

13. Показатели снижения базовой премии для всех категорий работников:

13.1.	недобросовестное исполнение должностных (рабочих) обязанностей	20-50%
13.2	нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, других локальных документов, регламентирующих деятельность учреждения	50%
13.3.	низкий контроль за организацией питания воспитанников и за санитарным состоянием во приема пищи	10-50%
13.4.	нарушение правил охраны труда и техники безопасности, санитарных норм и правил, инструкции по организации охраны жизни и здоровья детей	100%
13.5.	невыполнение функциональных обязанностей,	100%

	подтвержденных результатами проверок при осуществлении контроля	
13.6	случаи детского травматизма по вине работника, полученной во время образовательного процесса, вызвавшей необходимости содержания ребёнка дома или в больнице	100%
13.7.	несвоевременное представление администрации учебной, планирующей, отчетной документации	20-50%
13.8.	некорректное отношение к сотрудникам, воспитанникам и их законным представителям	10-50%
13.9.	халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.	100%
13.10	несвоевременное прохождение или подача сведений флюорографии	10-30%

14. 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.

Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

15. Снижение или лишение базового размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.

IV. Условия и размеры единовременного (разового) премирования работников учреждения образования.

16. Единовременное (разовое) премирование производится устанавливается в % от оклада, выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

17. Показатели единовременного (разового) премирования работников учреждения образования:

17.1. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий- 20-50%

17.2. сдача квалификационного экзамена на присвоение высшей квалификационной категории- 20-50 %

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022года

Председатель ППО О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании
16 августа 2022, протокол № 2

Приложение №2
Утверждено
приказ № _____ от ____ . 2022
Заведующий ГУО
«Ясли-сад № 20 г. Гомеля»
_____ Е.А. Кучинская

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

1. Общие положения

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», Постановлением Министерства образования Республики Беларусь №71 от 03.06.2019 года «Об оплате труда работников в сфере образования» с внесенными изменениями.

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

3. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе работающим на условиях внутреннего и внешнего совместительства в процентах от оклада согласно тарификации и штатного расписания за фактически отработанное время.

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.

5. Для установления надбавок за высокие достижения в труде в учреждении создается комиссия, которая на основании положения определяет размеры надбавок.

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

7. Надбавка за высокие достижения устанавливается за фактически проработанное время в текущем месяце.

8. Надбавка руководителю учреждения устанавливаются отделом образования, спорта и туризма администрации Новобелицкого района г. Гомеля по согласованию с районным комитетом отраслевого профсоюза на основании Положения, из средств учреждения.

**2. Порядок и условия установления надбавок к окладам
работников**

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

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

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

10. Показатели установления надбавок для всех категорий работников за высокие достижения в труде:

10.1	за высокие профессиональные и творческие достижения	10-30
10.2	за внедрение в практику новых прогрессивных методик и технологий	10-50%
10.3	качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса	10-50%
10.4	заместителям руководителя	40-100%
10.5	объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность	10-50%
10.6	выполнение работником, более сложной и ответственной работы, по сравнению с другими работниками	10-50%
10.7	работникам имеющим постоянную общественную нагрузку	5-50%
10.8	молодым специалистам	10%
10.9	за ведение 2-х и более платных групп	5-15%
10.10	поддержка надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений	5-40
10.11	подготовка групповых комнат и кабинетов к новому учебному году	5-30

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

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

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022года

Председатель ППО О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании

16 августа 2022, протокол № 2

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

Приложение №3
 Утверждено
 приказ от 2022 №
 Заведующий ГУО
 «Ясли-сад № 20 г. Гомеля»
 _____ Е.А. Кучинская

Положение о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования

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

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

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.

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

3.1. рождение ребенка	3БВ
3.2. бракосочетание работника (впервые вступающим в брак)	3 БВ
3.3. последствия стихийного бедствия, несчастного случая в семье работника (в зависимости от суммы ущерба)	5 БВ
3.4. смерти работника учреждения	Вся сумма месячного фонда учреждения
3.5. смерти близкого родственника работника (муж, жена, родители, дети):	3 БВ
3.7. многодетной семье, имеющей 3-х и более детей	3 БВ (1 раза в год);
3.8. семье, воспитывающей детей-инвалидов	3 БВ (1 раза в год);
3.9. работнику, получающему первое высшее образование по специальности педагогического направления на внебюджетной основе	3 БВ (1 раз в год)
3.10. в связи с достижением общеустановленного пенсионного возраста	3 БВ
3.11. в связи с круглыми датами в жизни работника	3 БВ

3.12. Молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременную выплату при условии продолжения работы в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения контракт сроком не менее чем на три года.	ЗБВ
--	-----

4. Материальная помощь может выделяться и при других обстоятельствах, по согласованию с руководителем учреждения и профкомом.

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

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

6. Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, отделом образования, спорта и туризма администрации Новобелицкого района г. Гомеля по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

7. Средства фонда материальной помощи распределяется ежемесячно на основании заявлений работников согласно показателей определенных в Положении.

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников распределяются между всеми работниками в равных долях, включая руководителя учреждения образования, кроме работников, получивших материальную помощь по заявлениям, совместителей и работников, находящихся в социальном отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022года

Председатель ППО О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании

16 августа 2022, протокол № 2

Е.А. Кучинская

О.А. Свирилина

Приложение №4
Утверждено
приказ № _____ от ____ . ____ .2022
Заведующий ГУО
«Ясли-сад № ____ г.Гомеля»

Е.А. Кучинская

**Положение
о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим
работникам учреждения образования
за характер труда**

1. Общие положения

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

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

3. Надбавки педагогическим работникам учреждения образования устанавливаются в процентах от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам, в том числе и совместителям, за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (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.

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

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

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

Е.А. Кучинская

О.А. Свирилина

2. Показатели, условия и размеры установления надбавок

№№ п/п	Показатели выплат	% от базовой ставки
2.1.	За работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с родителями	5-60%
2.2.	за работу по организации питания воспитанников, оздоровления воспитанников	5-60%
2.3.	за участие в деятельности учебно-методических объединений, за разработку и обновление структурных элементов научно-методического обеспечения образования	5-60%
2.4	за работу с одаренными и талантливыми воспитанниками (подготовка к участию в мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)	5-60%
2.5	за организацию участия воспитанников в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий	5-60%
2.6	на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса об образовании Республики Беларусь	5-60%

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

4. Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ). Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022года

Председатель ППО

О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании

16 августа 2022, протокол № 2

Е.А. Кучинская

О.А. Свирилина

Приложение № 5
Утверждено
приказ № _____ от _____.2022
Заведующий ГУО
«Ясли-сад № 20 г. Гомеля»
_____ Е.А. Кучинская

**Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия
которых требуется выполнение их обязанностей**

1. Воспитатель дошкольного образования
2. Музыкальный руководитель
3. Учитель-дефектолог
4. Руководитель физического воспитания
5. Помощник воспитателя
6. Шеф-повар
7. Повар
8. Кухонный рабочий
9. Кастелянша
10. Кладовщик
11. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
12. Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды
13. Уборщик помещений
14. Уборщик территории
15. Сторож
16. Вахтер

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022года

Председатель ППО О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании

16 августа 2022, протокол № 2

_____ Е.А. Кучинская _____ О.А. Свирилина

Приложение № 6
 Утверждено
 приказ № . .2022
 Заведующий ГУО
 «Ясли-сад № 20 г. Гомеля»
 _____ Е.А. Кучинская

План мероприятий по охране труда

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятия по охране труда	Планируемая стоимость выполнения мероприятий	Фактическая стоимость выполнения мероприяти й	Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Примечан ие
1	Совершенствование системы управления охраной труда			в течение года	заведующий, заместители заведующего	улучшение условий и безопасности труда	
2	Внедрение и применение в учреждении образования нормативных и технических правовых актов, содержащих требования охраны труда			В течение года	заведующий, заместители заведующего, председатель профсоюзного комитета	улучшение условий и безопасности труда	

3	Обеспечение эффективного взаимодействия с профсоюзами по профилактике нарушений законодательства об охране труда			В течение года	заведующий, заместители заведующего	Улучшение условий и безопасности труда	
4	Обеспечение проведения обязательных периодических медицинских осмотров работающих			По мере необходимости	заведующий	Улучшение безопасности труда	
5	Издание приказа об организации работ по охране труда			Январь	заведующий	Улучшение условий и безопасности труда	
6	Рассмотрение вопросов охраны труда, состояния производственного травматизма, профилактики несчастных случаев на советах школы, производственных совещаниях			Ежеквартально	заведующий ответственный по охране труда	Улучшение условий и безопасности труда	

7	Систематическое информирование работников о несчастных случаях на производстве, в отрасли с указанием причин и мероприятий по их предотвращению			В случае возникновения несчастных случаев	заведующий	Повышение уровня знаний	
8	Участие в ежегодном районном смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда			январь, февраль	ответственный по охране труда, председатель профсоюзного комитета	Улучшение условий и безопасности труда	
9	Пересмотр инструкций по охране труда с истекшими сроками действия, обеспечение рабочих мест необходимыми инструкциями			По мере необходимости	ответственный по охране	Улучшение безопасности труда	
10	Проведение организационно-технических мероприятий по подготовке учреждения образования к новому учебному году и работе в осеннее- зимний период			Июль-сентябрь	заведующий, заместитель заведующего по хозяйственной работе	Охрана жизни и здоровья детей и работников школы	

11	Организация и проверка знаний работающих по вопросам ОТ			По графику	Комиссия по проверке знаний	Повышение уровня знаний	
12	Обучение пожарнотехническому минимуму ответственных за пожарную безопасность и членов пожарной дружины			При необходимости	заместитель заведующего по хозяйственной работе	Повышение уровня знаний, улучшение безопасности труда	
13	Проведение работы по накоплению материалов для оформления стенда по охране труда.			В течение года	Общественный инспектор по охране труда	Просвещение работников, контроль за выполнением законодательства Республики Беларусь	
14	Проверка, перезарядка и замена вышедших из строя первичных средств пожаротушения.	Согласно прейскуранту цен		В течение года	заместитель заведующего по хозяйственной работе	Улучшение безопасности труда.	
15	Текущий ремонт учебных кабинетов и других помещений при подготовке к новому учебному году. Благоустройство территории.	Согласно прейскуранту цен		Июнь-август	заместитель заведующего по хозяйственной работе	Улучшение условий и безопасности труда.	

16	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.	Согласно прейскуран ту цен		В течение года	заместитель заведующего по хозяйственной работе	Улучшение условий и безопасности труда.	
17	Обследование готовности физкультурно-спортивных сооружений к проведению организованных форм физического воспитания			Август, март	комиссия по охране труда	Улучшение безопасности труда	
18	Организация и проведение работы по пропаганде в области охраны труда (выставки, смотры-конкурсы, семинары-совещания, лекции, доклады и другие мероприятия).			в течение года	Общественный инспектор по охране труда	Улучшение безопасности труда	
19	Проведение Дней охраны труда			Ежеквартальн о	комиссия по охране труда	Просвещение работников, контроль за выполнением законодательств а	

20	Контроль за состоянием территории учреждения в зимнее время по необходимости обработка противогололедной смесью			по необходимости и	заместитель заведующего по хозяйственной работе	Предупреждение несчастных случаев	
21	Уборка снега с крыши здания школы в зимний период			По необходимости и	заместитель заведующего по хозяйственной работе	Сохранность жизни и здоровья учащихся, работников и родителей.	

Основание: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2013 года «Об утверждении Инструкции о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда» с внесенными изменениями.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022 года

Председатель ППО О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании 16 августа 2022, протокол № 2

Приложение № 7
Утверждено
приказ № _____ от ____ . 2022
Заведующий ГУО
«Ясли-сад № 20 г. Гомеля»
_____ Е.А. Кучинская

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий),
с которыми, заключается письменный договор о полной
индивидуальной материальной ответственности

1. Заместитель заведующего по основной деятельности
 2. Заместитель заведующего по хозяйственной работе
 3. Сторож
 4. Кладовщик
 5. Кастелянша
 6. Рабочий по стирке (машинист) и ремонту спецодежды
- Основание : статья 405 Трудового Кодекса Республики Беларусь

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022года

Председатель ППО О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании
16 августа 2022, протокол № 2

Приложение № 8
 Утверждено
 приказ № _____ от ____ . ____ .2022
 Заведующий ГУО
 «Ясли-сад № 20 г. Гомеля»
 _____ Е.А. Кучинская

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются
средства индивидуальной защиты

№№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах	Норма на 1 человека
1	2	3	4	5	6
1	Заведующий	костюм (халат) хлопчатобумажный	Зми	12	2
2	Воспитатель	костюм (халат) хлопчатобумажный	Зми	12	3
3	Заместитель заведующего по хозяйственной работе, завхоз	костюм (халат) хлопчатобумажный	Зми	12	3
4	заместитель заведующего по основной деятельности	костюм (халат) хлопчатобумажный	Зми	12	2
5	шеф-повар, повар	костюм (халат) хлопчатобумажный	Ми	12	2
		фартук клеенчатый с нагрудником	ЗМи	до износа	1
		колпак (косынка) хлопчатобумажная белый	З	12	2
		тапочки (туфли) текстильные (текстильно-комбинированные) на нескользящей подошве	З	12	1 (пара)

6.	помощник воспитателя	Халат или костюм хлопчатобумажные	Ми	12	2
		Перчатки резиновые	Вн	до износа	1 (пара)
		фартук хлопчатобумажный		6	3
		Колпак или косынка хлопчатобумажные		6	3
		фартук прорезиненный		6	2
		фартук клеенчатый		6	2
7.	Кухонный рабочий	костюм (халат) хлопчатобумажный	Ми	12	2
		Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Вн	до износа	1
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	З	12	2
		Перчатки резиновые	Вн	до износа	1 (пара)
8.	Кладовщик	халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	1
		косынка (или шапочка) хлопчатобумажная	З	12	1
		тапочки (туфли) текстильные (текстильно-комбинированные) на нескользящей подошве	З	12	1 (пара)
		рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Ми	до износа	1(пара)
		зимой на наружных работах дополнительно куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	1
9.	рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды	костюм (халат) хлопчатобумажный	Зми	12	1
		косынка (или шапочка) хлопчатобумажная	З	12	1
		фартук прорезиненный с нагрудником	ВН	до износа	1
		тапочки кожаные	Ми	12	1 (пара)
		полусапоги резиновые	В	12	1 (пара)
		перчатки хлопчатобумажные	Ми	до износа	1 (пара)
		перчатки резиновые	Вн	до износа	1 (пара)
		нарукавники прорезиненные	Вн	дежурный	

10.	кастелянша	костюм (халат) хлопчатобумажный	Зми	12	1
11.	Уборщик территории	костюм (халат) хлопчатобумажный	Зми	12	1
		Плащ непромокаемый	Вн	до износа	1
		Жилет сигнальный	Со	до износа	1
		Головной убор	З	24	1
		ботинки кожаные	Ми	12	1(пара)
		Сапоги резиновые	Вт	до износа	1
		рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Ми	до износа	1(пара)
		зимой на наружных работах дополнительно куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	1
12.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12	1
		рукавицы х/б с накладками	Ми	до износа	1(пара)
		очки защитные			
		зимой на наружных работах дополнительно куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	1
13.	Вахтер	халат (костюм) хлопчатобумажный	ЗМи	12	1
		тапочки кожаные	Ми	12	1 (пара)
14.	сторож	костюм (халат) хлопчатобумажный	ЗМи	12	2
		ботинки кожаные	Ми	24	1(пара)
		зимой на наружных работах дополнительно куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	1
15.	уборщик помещений	костюм (халат) хлопчатобумажный	ЗМи	12	2
		косынка (или шапочка) хлопчатобумажная	З	12	2
		тапочки кожаные	Ми	12	1 (пара)
		рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Ми	до износа	1(пара)
		при влажной уборке дополнительно полусапоги резиновые	В	до износа	1 (пара)
		перчатки резиновые	Вн	до износа	1 (пара)

Основание:

1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 года № 209 «Об утверждении Инструкции о порядке обеспечения работников средства индивидуальной защиты» с внесенными изменениями.

2. Приказ Министерства образования Республики Беларусь от 24 ноября 1999 года № 696 «Об утверждении отраслевых норм выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь» с внесенными изменениями.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022года

Председатель ППО О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании 16 августа 2022, протокол № 2

Приложение №9
 Утверждено
 приказ № от . .2022
 Заведующий ГУО
 «Ясли-сад № 20 г. Гомеля»
 Е.А. Кучинская

СПИСОК ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ)

работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам

Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды)	Периодичность медосмотра
заведующий, заместитель заведующего по ОД воспитатель педагог-психолог учитель–дефектолог музыкальный руководитель руководитель физического воспитания	приложение №3 п.23 работы в учреждения образования, обеспечивающих получение дошкольного образования, связанные с непосредственным обслуживанием детей		1 раз в год

заведующего по хозяйственной работе	приложение №3 п.23 работы в учреждения образования, обеспечивающих получение дошкольного образования, связанные с непосредственным обслуживанием детей		1 раз в год
помощник воспитателя	приложение №3 п.23 работы в учреждения образования, обеспечивающих получение дошкольного образования, связанные с непосредственным обслуживанием детей приложение №3 п.1. работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов на высоте 1,3 м и более) приложение №1 п.1.2.8 антисептические средства и дезинфицирующие средства		1раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в 3 года
повар	приложение №3 п.20 работы на пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке инвентаря, оборудования		1 раз в год
сторож	приложение №3 п.11 работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны		1 раз в года

кладовщик	приложение №3 п.20 работы на пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке инвентаря, оборудования приложение №3 п.1 работы на высоте (работы , при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов на высоте 1,3 м и более) приложение №1 п.1.2.8 антисептические средства и дезинфицирующие средства		1раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в 3 года
кухонный рабочий	приложение №3 п.20 работы на пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке инвентаря, оборудования; приложение №3 п.1 работы на высоте (работы , при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов на высоте 1,3 м и более) приложение №1 п.1.2.8 п.1.2.8 приложения 1 антисептические средства и дезинфицирующие средства		1раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в 3 года

Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды	приложение №3 п.23 работы в учреждения образования, обеспечивающих получение дошкольного образования, связанные с непосредственным обслуживанием детей; приложение №1 п.1.2.3. синтетические моющие средства приложение №1 п.1.2.8. антисептические средства и дезинфицирующие средства		1 раз в год 1 раз в 3 года 1 раз в 3 года
кастелянша	приложение №3 п.23 работы в учреждения образования, обеспечивающих получение дошкольного образования, связанные с непосредственным обслуживанием детей приложение №3 п.1. работы на высоте (работы , при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов на высоте 1,3 м и более)		1 раз в год 1 раз в 2 года
уборщик помещений служебных	приложение №3 п.23 работы в учреждения образования, обеспечивающих получение дошкольного образования, связанные с непосредственным обслуживанием детей приложение №3 п.1. работы на высоте (работы , при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов на высоте 1,3 м и более) приложение №1 п.1.2.8. антисептические средства и дезинфицирующие средства		1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в 3 года

рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий и сооружений	приложение №3 п.23 работы в учреждения образования, обеспечивающих получение дошкольного образования, связанные с непосредственным обслуживанием детей приложение №3 п.1. работы на высоте (работы , при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов на высоте 1,3 м и более)		1раз в год 1 раз в 2 года
уборщик территории	приложение №3 п.23 работы в учреждения образования, обеспечивающих получение дошкольного образования, связанные с непосредственным обслуживанием детей		1 раз в год
Вахтер	приложение №3 п.23 работы в учреждения образования, обеспечивающих получение дошкольного образования, связанные с непосредственным обслуживанием детей		1 раз в год

Основание:

Постановление Министерства Здравоохранения Республики Беларусь № 74 от 29.07.2019 года « О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих»

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022года

Председатель ППО О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании 16 августа 2022, протокол № 2

Приложение № 10
 Утверждено
 приказ № от . 2022
 Заведующий ГУО
 «Ясли-сад № 20 г. Гомеля»
 _____ Е.А. Кучинская

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, связанных с загрязнением или
осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих
право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

№№ п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
1.	Уборщик территории	Мыло, 400 гр.
2.	Уборщик помещений	Мыло, 400 гр.
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400гр.

Основание:

1. Статья 28 Закона об охране труда
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами» с внесенными изменениями

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

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022года

Председатель ППО О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании
 16 августа 2022, протокол № 2

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

Приложение № 11
Утверждено
приказ № _____ от ____ . ____ .2022
Заведующий ГУО
«Ясли-сад № 20 г. Гомеля»
_____ Е.А. Кучинская

ПЕРЕЧЕНЬ
помещений для обеспечения аптечками первой помощи
универсальными

1. Вахта
2. Пищеблок
3. Спортивный зал
4. Прачечная

Основание:

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53 «Об утверждении Правил по охране труда» пункт.77

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022года

Председатель ППО _____ О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании
16 августа 2022, протокол № 2

_____ Е.А. Кучинская _____ О.А. Свирилина

ПЕРЕЧЕНЬ

**вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи
(универсальную)**

№ п/п	Наименование	Единица измерения	количество из расчета на 2-10 человек
1.	Аммония раствор 10%-1 мл.№10	упаковка	1
2.	Валерианы экстракт 0,02 №50	упаковка	1
3.	Валидол 0,06 №10 или 0,1 №40	упаковка	1
4.	Глицерил тринитрат 0,0005 №40	упаковка	1
5.	Дротаверина гидрохлорид 0,04 №40	упаковка	1
6.	Йода спиртовой раствор 5%-10мл.	флакон	1
7.	Калия перманганат порошок для приготовления раствора 5,0	упаковка	1
8.	Кеторолак 0,01 №10	упаковка	1
9.	Лоратадин 0,01 №10 или Цетиризин 0,01 №20	упаковка	1
10.	Магния сульфат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0)	упаковка	1
11.	Натрия гидрокарбонат порошок для приготовления раствора 10,0 (20,0)	упаковка	1
12.	Нафазолин капли для носа 0,1% -10 мл или Ксилометазолина капли для носа 0,1- 10 мл	флакон	1
13.	Параскофен №10 или Цитрамон №10	упаковка	1
14.	Парацетамол 0,5 №10	упаковка	1
15.	Перекись водорода раствор 3% -40 мл (100мл)	флакон	1
16.	Сульфацидамида раствор 20% -1 мл (1,5мл) тюбик-капельница №2 или Сульфацидамида раствор 20% (30%)-5 мл	упаковка флакон	1 1
17.	Уголь активированный 0,25 №10	упаковка	1
18.	Бинты нестерильные : 5мх5 см 5мх10см 7мх14 см	упаковка	2 2 2
19.	Вата гигроскопическая 50,0	упаковка	1
20.	Жгут кровоостанавливающий Эсмарха	упаковка	1
21.	Лейкопластырь бактерицидный 4х10 см (6х10 см)	упаковка	3
22.	Лейкопластырь катужечный 1х500 см (2х 500см)	упаковка	1
23.	Напальчник резиновый №10	упаковка	1

24.	Ножницы тупоконечные длиной не менее 13 см	упаковка	1
25.	Салфетка стерильная размером не менее 10x10 см №1	упаковка	5
26.	Термометр медицинский электронный в футляре	упаковка	1

Основание:

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 4 декабря 2014 года № 80 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определения порядка их комплектования»

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

Приложение № 12
Утверждено
приказ № _____ от ____ . ____ 2022
Заведующий ГУО
«Ясли-сад № 20 г. Гомеля»
_____ Е.А. Кучинская

**Перечень
работников, которым устанавливается суммированный учет
рабочего времени с указанием учетного периода**

Наименование должности	Учетный период
Сторож	квартал
Вахтер	квартал
Воспитатель	месяц

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022года

Председатель ППО _____ О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании

16 августа 2022, протокол № 2

_____ Е.А. Кучинская _____ О.А. Свирилина

Приложение №13
Утверждено
приказ № _____ от _____. 2022
Заведующий ГУО
«Ясли-сад № 20 г.Гомеля»
_____ Е.А. Кучинская

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и профессий работников
государственного «Ясли-сад № 20 г. Гомеля»,
где по условиям производства перерыв для отдыха и питания
предоставляется в течение рабочего дня и включается в рабочее время

1. Вахтёр.
2. Сторож.
3. Воспитатель

Основание: статья 134 Трудового Кодекса Республики Беларусь

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022года

Председатель ППО _____ О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании

16 августа 2022, протокол № 2

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

Приложение № 14
Утверждено
приказ № _____ от ____ . 2022
Заведующий ГУО
«Ясли-сад № 20 г. Гомеля»
_____ Е.А. Кучинская

Положение
о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной
выплаты на оздоровление работникам учреждения образования

1. Общие положения

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») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

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 1,0 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

Единовременная выплата на оздоровление производится один раз в календарном году всем работникам, в том числе:

 работающим на условиях внутреннего или внешнего совместительства;
 принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск);

 принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление в размере 1,0 оклада.

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.

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

5. Единовременная выплата на оздоровление руководителю учреждения образования производится приказом начальника отдела образования, спорта и туризма администрации Новобелицкого района г.Гомеля по согласованию с районным комитетом отраслевого профсоюза, на основании заявления.

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление

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

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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 1,0 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.

11. 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.

12. 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.

13. Педагогическим работникам, которым постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 05.09.2011 № 255 установлена норма часов за ставку, единовременную выплату на оздоровление следует осуществлять из расчета 1,0 оклада, определенного за норму часов педагогической нагрузки за ставку.

14. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, которым не предоставлялся трудовой отпуск, единовременная выплата на оздоровление производится в конце календарного года пропорционально отработанного времени при наличии средств на эти цели.

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022года

Председатель ППО О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании

16 августа 2022, протокол № 2

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

Приложение № 15
 Утверждено
 приказ № _____ от ____ . ____ .2022
 Заведующий ГУО
 «Ясли-сад № 20 г. Гомеля»
 _____ Е.А. Кучинская

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность отпуска (календарных дней)
1.	Повар	4
2.	Шеф-повар	4
3.	Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды	4

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022года

Председатель ППО О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании

16 августа 2022, протокол № 2

_____ Е.А. Кучинская

_____ О.А. Свирилина

Приложение №16
Утверждено
приказ от 16.08.2022 № 132
Заведующий ГУО
«Ясли-сад № 20 г. Гомеля»
_____ Е.А. Кучинская

ПЕРЕЧЕНЬ

**рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим
по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу
с вредными и (или) опасными условиями труда**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Размер доплаты
1.	Повар	0,10
2.	Шеф-повар	0,10
3.	Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды	0,10

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/47 от 15.08.2022года

Председатель ППО О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании

16 августа 2022, протокол № 2

_____ Е.А. Кучинская _____ О.А. Свирилина

Приложение №17
Утверждено
приказ от 16.08.2022 № 132
Заведующий ГУО
«Ясли-сад № 20 г.Гомеля»
_____ Е.А. Кучинская

ПЕРЕЧЕНЬ
категорий работников
государственного «Ясли-сад № 20 г. Гомеля»,
для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с
перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая
перерыв для отдыха и питания

СОГЛАСОВАНО

Постановление № 08/46 от 01.08.2022года

Председатель ППО О.А. Свирилина

Одобрено на профсоюзном собрании
16 августа 2022, протокол № 2