

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
«ЯСЛИ-САД №5 Г. ГОМЕЛЯ»**

НА 2019-2022 ГОДЫ

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Раздел I «Общие положения»	3
2.	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	4
3.	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	8
4.	Раздел IV «Гарантии занятости»	11
5.	Раздел V «Охрана труда»	16
6.	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников, организаций системы образования»	18
7.	Раздел VII «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива»	20
8.	Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	22
9.	Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	23
10.	Приложение № 1 –Положение о премировании	24
11.	Приложение № 2 –Положение об установлении надбавок	28
12.	Приложение № 3 –Положение о порядке оказания материальной помощи работникам	31
13.	Приложение № 4 –Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам из 5% фонда	33
14.	Приложение № 5 –Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	35
15.	Приложение № 6 План мероприятий по охране труда в государственном учреждении образования «Ясли-сад №5 г. Гомеля» на 2019 – 2022 гг.	36
16.	Приложение № 7 Перечень профессий и должностей работников государственного учреждения образования «Ясли-сад №5 г. Гомеля», которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам	39
17.	Приложение № 8 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	41
18.	Приложение № 9 Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	42
19.	Приложение № 10 Список профессий(должностей), работающих в государственном учреждении образования «Ясли-сад № 5 г. Гомеля», подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам	44
20.	Приложение № 11 Перечень профессий и должностей работников ГУО «Ясли-сад №5 г. Гомеля», 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	47
21.	Приложение № 12 Перечень структурных подразделений ГУО «Ясли-сад №5 г. Гомеля» для обеспечения медицинскими аптечками при оказании первой помощи при несчастных случаях	48

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками *Государственного учреждения образования «Ясли-сад №5 г. Гомеля»*, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация Государственного учреждения образования «Ясли-сад №5г.Гомеля» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома *Брель Елены Петровны* и Государственное учреждение образования «Ясли-сад №5г.Гомеля» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя *Стасенко Светланы Михайловны*.

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 2019-2021 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма администрации Железнодорожного района г. Гомеля и Железнодорожной районной г. Гомеля организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2019-2022 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, полную и эффективную занятость работников, здоровые и безопасные условия труда, другие условия, вытекающие из трудовых отношений.

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

6. Договор вступает в силу с момента подписания *29 мая 2019 протокол №1* и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

8.Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников организации, от имени которых он заключен, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

9.Распространение действия Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), производится согласно следующей процедуре:

первый этап: выражение письменного согласия работника на распространение на него действия Договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из Сторон;

второй этап: рассмотрение заявлений Сторонами и последующее вынесение ими решений (совместного решения) о распространении действия Договора на таких работников (за исключением распространения на работников, не являющихся членами профсоюза, норм

Договора, устанавливающих обязательства профсоюза по отношению к своим членам).

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

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

11. Письменное предложение одной из сторон о 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 после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения образования.

12. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

13. 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.

14. 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.

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

16. Комиссия по ведению коллективных переговоров для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением состоит из:
от нанимателя: С.М. Стасенко, Е.С. Пишина, М.А. Цуранкова.
от профкома: Е.П. Брель, Е.В. Кашперко, Н. Н. Чечет..

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

РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

18. Наниматель обязуется:

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

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

19. Профком обязуется:

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

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

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

20. Стороны пришли к соглашению:

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

При согласовании с Профкомом необходимо указать номер протокола (постановления), дату заседания профсоюзного комитета и заверить подписью председателя Профкома.

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

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

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

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

20.3. Установить ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0-х базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

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

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

20.5. Направление внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности на стимулирование качественного труда, оказание материальной помощи работникам учреждения образования, осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом.

20.6. Экономия по фонду оплаты труда определяются ежемесячно. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения Нанимателя и Профкома организаций образования информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера отдела образования, спорта и туризма или руководителя планово-экономического отдела централизованной бухгалтерии.

Экономия по фонду оплаты труда направляется только на премирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании организации.

20.7. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности воспитанников) педагогическим работникам производится Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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.

При составлении расписания учебных занятий Наниматель обеспечивает оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2 и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего специального и высшего образования.

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

20.8. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и изменения к ним, расписания учебных занятий, другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с Профкомом.

20.9. При наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, сельхозработы, болезнь обучаемых на дому, выезд класса (группы) на оздоровление, закрытие детских дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада) в порядке, определяемом коллективным договором.

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

20.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 27 числа – за первую половину текущего месяца и 13 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

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

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

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

инфляции».

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

20.13. 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:

20.13.1. установление надбавки в размере 20 % ставки (оклада) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.13.2. оказание материальной помощи на обустройство иногородним молодым специалистам в размере 2-х базовых величин;

20.13.3. 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.;

20.13.4. 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.

20.14. Установить в организации шестидневную (пятидневную в дошкольных учреждениях) рабочую неделю с выходным днем воскресенье (выходными днями – суббота, воскресенье).

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

20.16. 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.

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

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

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

20.19. 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.

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

20.21. Работникам технического персонала рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

20.22. Установить сторожам суммированный учет рабочего времени.

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

21. Наниматель обязуется:

21.1. Утверждать локальные нормативные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, распределении средств экономии, о выделении материальной помощи) и другие) по согласованию с Профкомом.

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

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

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

21.5. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных 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 нормативными правовыми актами.

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

22. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

23. Стороны пришли к соглашению:

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

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

23.3. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе аттестации педагогических работников с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и 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 (соглашения) в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, в иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

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

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

23.7. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, по направлению Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Трудового Кодекса Республики Беларусь об образовании) гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового Кодекса Республики Беларусь; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

23.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также в других случаях по договоренности с Нанимателем и согласованию с Профкомом.

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

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

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

- 1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;
- 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, без учета дороги;
- 4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков -3 дня;
- 5) рождение детей, внуков -3 дня;
- 6) а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;
- 7) первый учебный день детей или внуков-первоклассников по возможности(1-4кл)-1 день;
- 8) юбилейных дат(40,50,60)-1 день

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

23.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц с сохранением заработной платы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

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

23.16. Наниматель может с согласия работника при возникновении 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.

23.17. Нанимателем могут устанавливаться поощрительные отпуска всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности при их наличии по согласованию с Профкомом.

23.18. Перечень категорий работников, которым устанавливается 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 напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, 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 учреждения на оплату труда.

Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день нанимателем производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

- 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;
- 6) в связи с необходимостью ухода по медицинским показаниям за тяжелобольным близким родственником (отец, мать, муж, жена, дети);

23.20. 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.

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

23.22. Лишение работника (снижение работнику) премии, надбавки, изменение размера повышения тарифной ставки в соответствии с пп. 2.5. пункта 2 Декрета № 29 может быть осуществлено только после предварительного согласования с Профкомом.

РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

24. Наниматель обязуется:

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

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

24.2. Сокращение классов, групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

24.3. 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.

25. Профком обязуется:

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

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

25.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу, до 2-х базовых величин из средств профсоюзного бюджета - раз в полугодие

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь — с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, - после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления комитета отраслевого профсоюза.

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

26.2.1. разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

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

26.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором, местным соглашением);

26.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

26.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

26.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

26.2.8. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям.

26.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждений дошкольного образования, на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

26.4. 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, содействовать их переобучению.

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

26.6. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были

заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и 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. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора.

Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договором.

26.7. 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.

26.8. 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.

26.9. 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 (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

26.10. 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.

26.11. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) с их согласия до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта.

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

26.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж (не менее 10 лет) работы по специальности /в отрасли, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

26.14. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий

профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

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

26.16. 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.

Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) не более чем на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней.

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

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

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

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

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

26.22. Наниматель заключает (продлевает) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

26.23. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

26.24. Наниматель переводит работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

26.25. Наниматель заключает с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

26.26. Установить, что Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления, досрочно расторгает контракт, трудовой договор (по ст. 37 Трудового кодекса) при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

26.26.1. состояние здоровья;

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

26.26.3. избрание на выборную должность;

26.26.4. переезд в другую местность;

26.26.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

26.26.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

26.26.7. изменение семейного положения;

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

26.26.9. если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда;

26.26.10. пенсионный возраст;

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

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

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

26.26.14. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства;

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

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

26.29. 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).

26.30. Установить меры поощрения работников, осуществляющих сопровождение детей на оздоровление в составе организованных групп, в соответствии с Положением о премировании Договора (Положением о 5% надбавке Договора).

26.31. 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.

Исключением являются учреждения образования с численностью до 350 человек.

27. Выделять молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, на платной основе единовременную выплату (оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи) в размере, определяемом Нанимателем, при условии продолжения работы в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения контракт сроком не менее, чем на три года.

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»**28. Наниматель обязуется:**

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

28.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение №6).

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

28.4. Регулярно обновлять уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

28.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 10).

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

28.7. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

28.8. Организовать к началу учебного года подготовку материально-технической базы учреждения образования в соответствии с требованиями санитарных норм и требований безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

28.9. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период.

28.10. Семье работника, погибшего на производстве по вине Нанимателя, помимо возмещения ущерба, установленного законодательством, оказывать из средств Нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков работника (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.

28.11. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

28.13. Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

29. Профком обязуется:

29.1. Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда.

29.2. 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.

29.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования.

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

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

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

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

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

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

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

29.11. Участвовать в проведении рейдов-проверок за соблюдением требований Директивы № 3.

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

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Осуществлять периодический и общественный контроль (многоступенчатый) за соблюдением законодательства об охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда.

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

30.3. Постоянно осуществлять контроль над:

-обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 7 к Договору);

-обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 11 Договору);

-обеспечение пищеблока и прачки медицинскими аптечками (Приложение № 12 к Договору).

30.4. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по

условиям труда на основании проводимой аттестации рабочих мест по условиям труда:

-дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 9 к Договору);

-доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 8 к Договору).

30.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

30.6. 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.

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

30.8. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2-х 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.

30.9. Устанавливать надбавку в размере 20% ставки (оклада) общественным инспекторам за качественное выполнение своих обязанностей в проведении периодического контроля по охране труда;

30.10. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам квартала в размере не менее 1 базовой величины.

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

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

32. Профком обязуется:

32.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организации.

32.2. Оказывать помощь работникам учреждения образования в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

32.3. Установить постоянный общественный контроль за созданием условий для отдыха и питания работников учреждения. Итоги контроля не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Руководителю.

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

32.5. Организовать в течение года проведение дней здоровья и участие в мероприятиях круглогодичной спартакиады работников отрасли.

32.6. Организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий).

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

32.8. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников – членов профсоюза и их детей, в том числе на базе организаций ЧУП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист».

32.9. Оказывать материальную помощь работникам-членам профсоюза при наличии причин нуждаемости и в соответствии с Положением об оказании материальной помощи районной организации отраслевого профсоюза.

Приобретать новогодние подарки для детей (от 0-14 включительно) работников-членов профсоюза, имеющих стаж работы в коллективе более 6 месяцев.

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

33. Стороны обязуются:

33.1. Поддерживать инициативу ЦК Белорусского профсоюза работников образования и науки и Министерства образования Республики Беларусь по поэтапному увеличению доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Представители Профкома включаются в составы создаваемых в учреждении образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

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

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

34.4. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

34.5. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на содержание учреждения образования, выплаты социального характера работникам (компенсация стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, дополнительные меры материального стимулирования труда, установленные Декретом № 29, выплаты молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств от приносящей доходы деятельности организации и др.).

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

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

34.8. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза за организациями, в которых они работали и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путём развития волонтерского движения.

34.9. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов

труда отрасли и отраслевого профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

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

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

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

34.12. Наниматель перечисляет денежные средства Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств при их наличии.

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

35. Наниматель обязуется:

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

36. Профком обязуется:

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

36.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, Положением о Фонде помощи районной организации профсоюза.

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

37.4. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом отраслевого

профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

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

37.6. Установить за счет Нанимателя ежемесячную надбавку неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере 50% оклада по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

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

37.8. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов отраслевого 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 отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

37.9. 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 37.8.

37.10. Руководствоваться Законом Республики Беларусь "О профессиональных союзах", Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 №150 "О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом" и создавать другие условия для осуществления деятельности Профкома.

37.11. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, допускаются с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза - только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

37.12. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

37.13. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3

Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускаются с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы образования.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

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

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

37.15. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в период их полномочий и в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации системы образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь.

37.16. 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»

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций системы образования проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза с целью достижения согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

38.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

39. Профком обязуется:

39.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников - членов отраслевого профсоюза.

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

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

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

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

41. 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.

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. Каждая Сторона несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

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

42.3. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

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

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

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

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

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

42.8. Проводить проверку выполнения Договора не реже двух раз в год (в мае и декабре) с составлением акта. Итоги проверки рассматривать на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, с последующими отчетами Нанимателя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

Договор подписан « 29 » мая 2019 года

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 5 г. Гомеля»
С.М. Стасенко

Председатель Профкома
ГУО «Ясли-сад №5 г. Гомеля»
Е.П. Брель

Одобен на собрании коллектива работников
«29» мая 2019 года, протокол № 1

Согласовано
Профсоюзный комитет
Первичной профсоюзной организации
Протокол №3/36 от 29.05.2019
Председатель ППО

Е.П. Брель

Утверждено
Приказ № 65 от 29.05.2019
Руководитель

С.М. Стасенко

ПОЛОЖЕНИЕ **о премировании работников учреждения образования**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями», Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002 года № 13 «Об утверждении перечня дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия».

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников учреждения);
- экономия средств, предусмотренных на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников);
- средства от внебюджетной деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников данного учреждения.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда в процентах от тарифных ставок (должностных окладов), рассчитанных с учетом установленных повышений (за стаж работы, за работу в учреждениях расположенных в сельской местности, за особые условия работы в специальных учреждениях, за работу в интегрированном классе) и дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера согласно перечня, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002г. №13 (прилагается) и предельными размерами не ограничивается.

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда;

2.2. Премия работника состоит из базового размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям.

2.3. Базовый размер премии является обязательной величиной для каждого работника, который устанавливается в % отношении от 20 % планового фонда заработной платы, за

выполнение своих функциональных и должностных обязанностей согласно нагрузке (объема выполняемых работ).

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

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

2.6. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса) (конкретный срок выплаты премий указывается в Положении).

2.7. 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.

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

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

2.10. Неиспользованные суммы премиальных, составляющие разницу между плановой и начисленной базовой премией, а также средства, сэкономленные по фонду заработной платы, направляются на выплаты премий работникам, достигших наивысших результатов в работе. Суммы сообщаются руководителю учреждений централизованной бухгалтерией (бухгалтерией). Предложения о дополнительном, персональном премировании рассматриваются администрацией по согласованию с профкомом, по итогам рассмотрения издается приказ.

3. Условия и размеры дополнительного премирования по показателям

Показатели премирования для всех категорий работников указываются в процентном выражении:

- | | |
|--|-----|
| 3.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей; | 5% |
| 3.2. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических; | 5% |
| 3.3. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию воспитанников; | 10% |
| 3.4. подготовка и обеспечение участия воспитанников в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, концертах); | 10% |
| 3.5. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия); | 10% |
| 3.6. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки; | 10% |

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

размеры указываются в процентном выражении.

3.1. для руководителей учреждения:

- | | |
|--|-----|
| 3.1.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля; | 10% |
| 3.1.2. создание условий для творческого труда педагогических работников; | 10% |
| 3.1.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы; | 10% |
| 3.1.4. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины; | 10% |
| 3.1.5. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и воспитанниками; | 10% |
| 3.1.6. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности; | 10% |
| 3.1.7. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов; | 5% |
| 3.1.8. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году; | 5% |
| 3.1.9. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями; | 5% |

3.2. для специалистов:

- | | |
|---|-----|
| 3.2.1. за проведение открытых занятий и семинаров в рамках учреждения; | 10% |
| 3.2.2. результативность работы кружков; | 5% |
| 3.2.3. работа по подготовке победителей смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий; | 10% |
| 3.2.4. эффективное участие в районных (городских) мероприятиях учреждения; | 10% |
| 3.2.5. успешная организационно-методическая работа; | 5% |
| 3.2.6. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома); | 10% |
| 3.2.7. за работу с одаренными детьми; | 10% |

3.3. для служащих и обслуживающего персонала:

- | | |
|--|-----|
| 3.3.1. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения; | 10% |
| 3.3.2. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования; | 5% |
| 3.3.3. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника. | 10% |

4. Показатели снижения базовой премии

Размер базовой премии может быть снижен на 50% за:

- 4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов;
- 4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения;
- 4.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности;
- 4.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору;
- 4.5. нетактичное поведение с воспитанниками, родителями, коллегами;
- 4.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время;
- 4.7. неаккуратное ведение документации;
- 4.8. нарушение трудовой дисциплины;
- 4.9. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности.

5. Показатели лишения базовой премии на 100%

- 5.1. за прогул без уважительной причины;
- 5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору;
- 5.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- 5.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности;
- 5.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;

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

6. 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.

Суммы невыплаченных премий при этом остаются в распоряжении той категории работников, представитель которой был лишен премии.

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

Одобрено на собрании коллектива работников
«29» мая 2019 года, протокол № 1

Согласовано
Профсоюзный комитет
Первичной профсоюзной организации
Протокол №3/36 от 29.05.2019
Председатель ППО

Е.П. Брель

Утверждено
Приказ №65 от 29.05.2019
Руководитель

С.М. Стасенко

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам работникам учреждения образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями»).

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

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

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

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

1.6. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы и по приказу руководителя, который согласовывается с профкомом.

1.7. Надбавки руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников

2.1. Надбавки за творческие достижения в работе устанавливаются руководителям учреждения, их заместителям, руководителям структурных подразделений, специалистам из числа педагогических, а также служащим, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

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

для руководителей и специалистов:

- | | |
|---|-----|
| 2.2.1. за разработку, внедрение передового опыта в практику коллектива | 20% |
| 2.2.2. качественную подготовку методических кабинетов и рабочих мест к началу учебного года | 20% |
| 2.2.3. активную работу по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими организациями | 20% |

2.2.4. своевременное и полное оформление материалов передового опыта, организация выставок 20%

2.3. Надбавки за производственные достижения в работе устанавливаются работникам, участвующим в учебно-воспитательном процессе, занятым его обслуживанием, а также хозяйственной и организационной деятельностью.

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

2.4.1. проведение открытых занятий с воспитанниками	10%
2.4.2. за подготовку победителей конкурсов и соревнований	50%
2.4.3. достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с воспитанниками (заболеваемость)	5%
2.4.4. участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения	5%
2.4.5. организация работы с родителями по оказанию помощи учреждению	10%
2.4.6. подготовка материала для СМИ (газет, телевидения, журналов)	10%
2.4.7. качественное выполнение обязанностей общественному инспектору	20%

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

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

2.6. Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ для руководителей, специалистов и служащих:

2.6.1. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени	30%
2.6.2. выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника	30%
2.6.3. обеспечение сохранности имущества	10%
2.6.4. охрана труда и техники безопасности	10%
2.6.5. работа с детьми-сиротами, воспитанникам состоящими в СОП	20%
2.6.6. общественная работа в интересах трудового коллектива (председателю ППО)	50%
2.6.7. за сопровождение сайта, ведение банка данных ОПФР	15%

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

2.7.1. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	30%
2.7.2. объем и разнообразность выполняемой работы (кружки)	30%
2.7.3. качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ	50%
2.7.4. стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение	

показателей работы учреждения (грамоты)	50%
2.7.5. за сопровождение детей в бассейн	10 %
2.7.6. за подготовку и участие в утренниках, спортивных праздниках	10 %
2.7.7 за качественное обеспечение оздоровление детей в составе оздоровительной группы:	
-полный срок пребывания	50%
-при делении на части, по факту пребывания количества дней исходя из среднего показателя от	50%

2.8. 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.

Одобрено на собрании коллектива работников
«29» мая 2019 года, протокол № 1

Согласовано
Профсоюзный комитет
Первичной профсоюзной организации
Протокол №3/36 от 29.05.2019
Председатель ППО

Е.П. Брель

Утверждено
Приказ №65 от 29.05.2019
Руководитель

С.М. Стасенко

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования

На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются:

- бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями».);

- средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;

- благотворительные средства, полученные на эти цели.

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

Материальная помощь выплачивается всем работникам. Совместителям материальная помощь оказывается только в равных долях в размере 50% от суммы, выделяемой основному работнику. Материальная помощь по заявлению совместителям не оказывается.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях

(размер указывается в базовых величинах):

1.Рождение ребенка	5 б.в.
2.Первое бракосочетание работника	5 б.в.
3.Вследствие стихийного бедствия (пожар, кража, наводнение)	5 б.в.
4.При несчастных случаях в семье работника	3 б.в.
5.Смерть работника учреждения – члена профсоюза	100% всей суммы
6.Смерть близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители)	10 б.в.
7.Продолжительная болезнь работника (свыше 14 дней)	3 б.в.
8.Круглые даты: 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60.	2 б.в.
9.Многодетные семьи, имеющие 3-х и более детей	1 б.в. 2 раза в год
10.Семьям, воспитывающим детей одним из родителей	1 б.в. 2 раза в год
11.Работникам, проживающим на съёмном жилье	2 б.в. 2 раза в год
12.Работникам, имеющих детей школьного возраста к 1 сентября»	2 б.в. 1 раз в год
13.В связи с выходом на пенсию, отработав в учреждении более 5 лет, при предъявлении пенсионного удостоверения»	25 б.в.
14.Обучение, переподготовка по специальности в учреждениях образования РБ членом профсоюза при получении первого высшего, среднего специального образования на платной основе	4 б.в. 1 раз в год
15.Иногородним молодым специалистам на обустройство	2 б.в. 2 раза в год

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

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.

Материальная помощь может оказываться работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, по заявлению и предоставлению подтверждающих документов.

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников распределяются между работниками в равных долях, исключая тех, кто получил в данном месяце по заявлению.

Работникам, проработавшим менее месяца, ежемесячная материальная помощь не выделяется.

Материальная помощь по заявлению работника, не выделяется, работникам, проработавшим менее 6-ти месяцев в коллективе.

Материальная помощь может, выделяется и при других обстоятельствах, только с согласия руководителя учреждения и профкома по заявлению работника с указанием причин необходимости и предоставлением документов, подтверждающих нуждаемость в ней - 2 б.в.

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

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение месяца распределяются между всеми работниками в равных долях, в том числе и на руководителя учреждения образования.

Одобрено на собрании коллектива работников
«29» мая 2019 года, протокол № 1

Согласовано
Профсоюзный комитет
Первичной профсоюзной организации
Протокол №3/36 от 29.05.2019
Председатель ППО

Е.П. Брель

Утверждено
Приказ №65 от 29.05.2019
Руководитель

С.М. Стасенко

ПОЛОЖЕНИЕ
о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам
учреждения образования из 5% -го фонда

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2019 № 36 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников», на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 22.01.2019 № 10 «Об утверждении Инструкции о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций».

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

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

1.4. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на квартал, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения и выплачивается ежемесячно.

1.5. Источник выплаты надбавки средства – в размере 5 процентов планового фонда оплаты труда педагогических работников учреждения образования, рассчитанного на основании фонда заработной платы педагогических работников, указанного в штатном расписании учреждения, увеличенного на процент стимулирующих выплат (премии, надбавки, материальной помощи).

1.6. 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.

1.7. Фонд оплаты труда для установления надбавок, неиспользованный в текущем месяце, переходит на следующий. Но при этом является целевым и в фонд экономии для премирования работников не направляется.

2. Порядок и условия установления размера надбавки в процентах от тарифной ставки первого разряда (включительно):

- за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – 50-200%;
- за системную работу с родителями – 50 - 200%;
- за системную работу по организации питания воспитанников 50 - 200%;

- за системную работу по организации оздоровления воспитанников, в том числе в каникулярный период – 50 - 300%;
 - за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 300%;
 - за работу с одаренными и талантливыми воспитанниками (подготовка воспитанников к участию в конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах) - 50 - 300%;
 - за организацию участия воспитанников в региональных (районных, городских областных мероприятиях, посвященным государственным праздникам или иным значимым событиям) республиканским , общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – 50 - 150%;
 - за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе учреждения образования – 50 - 200%;
 - за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные или конкурсные мероприятия – 150 - 250%;
- 2.1 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.

3. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на квартал.

4. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2 настоящего Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

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

6. Руководителям учреждений образования надбавки устанавливаются в порядке, определяемом нанимателем.

7. Надбавки не формируют 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.

Одобрено на собрании коллектива работников
«29» мая 2019 года, протокол № 1

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

1. воспитатель учреждения дошкольного образования;
2. кладовщик;
3. кухонный рабочий;
4. повар;
5. помощник воспитателя;
6. сторож;
7. уборщик служебных помещений;
8. дворник;
9. рабочий по стирке и ремонту спецодежды;

Руководитель

С.М. Стасенко

Председатель первичной профсоюзной
организации

Е.П. Брель

Согласовано
Профсоюзный комитет
Первичной профсоюзной организации
Протокол №3/36 от 29.05.2019
Председатель ППО Е.П. Брель

Утверждено
Приказ №65 от 29.05.2019
Руководитель
С.М. Стасенко

**Мероприятия по обеспечению охраны труда
в государственном учреждении образования «Ясли-сад №5 г. Гомеля»
на 2019 – 2022 гг.**

№ п/п	Наименование мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
		Планируемая	Фактическая		
1	2	3	4	5	6
1	Обеспечение своевременного и качественного проведения инструктажей по охране труда			В течение периода	Руководитель учреждения
2	Обеспечение наличие инструкций по охране труда, своевременный их пересмотр, согласование и утверждение в установленном порядке			До 31 августа	Руководитель учреждения
3	Проводить проверку знаний по вопросам охраны труда у работников			В устан. сроки	Рук-ль учр. Завхоз Проф. ком
4	Обеспечение проверки защитного заземления электрооборудования и сопротивления изоляции электропроводки в учреждении	300 руб.		В течение периода	Рук-ль учр. Завхоз
5	Своевременно проводить расследование несчастных случаев в учреждении, принимать меры к устранению их причин			По необходимости	Рук-ль учр. Завхоз Проф. ком
6	Проводить Дни охраны труда в детском саду			Ежемесячно	Рук-ль учр.

7	Выполнять мероприятия по подготовке учреждения к работе в осенне-зимний период	500 руб.		до 31.08. ежегодно	Рук-ль учр. Завхоз
8	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими веществами	800 руб.		В течение периода	Рук-ль учр. Завхоз
9	Обеспечение комплектования медицинских аптечек и их пополнение	30 руб.		По необходимости	Рук-ль учр. Ст. медсестра
10	Проводить приемку детского сада к новому учебному году с оформлением актов готовности			до 25.08. ежегодно	Рук-ль учр. Завхоз Проф. ком
11	Обеспечивать нормальные санитарно-гигиенические условия труда и воспитания в детском саду, выполнение мероприятий по предписаниям ЦГиЭ	1400 руб.		В течение периода	Рук-ль учр. Завхоз Ст. медсестра
12	Обеспечивать противопожарное состояние зданий, выполнение мероприятий по предписаниям пожарного надзора и энергонадзора			Постоянно	Рук-ль учр. Завхоз
13	Обеспечивать выплату компенсаций и предоставление дополнительного отпуска работающим по вредным условиям труда			В течение периода	Рук-ль учр.
14	Обеспечивать эксплуатацию и содержание групповых комнат, спортзалов, территорий, зданий и сооружений учебных заведений в соответствии с правилами и нормами по ОТ			Постоянно	Рук-ль учр.
15	Обновлять периодически документы в уголке по охране труда			В течение периода	Рук-ль учр. Проф. ком
16	Обеспечивать прохождение предварительных медосмотров и оценку профессиональной пригодности вновь поступающих на работу			По графику	Руководитель учреждения

17	Обеспечить прохождение периодических медосмотров работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда			По графику	Руководитель учреждения
18	Осуществлять все виды контроля над соблюдением требований охраны труда и трудовым законодательством			В течение периода	Рук-ль учр. Завхоз Проф. ком
19	Обеспечивать оптимальный режим труда и отдыха работников			В течение периода	Рук-ль учр.
20	Принять участие в смотре-конкурсе на лучшую организацию по охране труда			В течение периода	Рук-ль учр. Проф.ком
21	Произвести проверку пожарных рукавов и пожарного гидранта	180 руб.		В установленные сроки	Завхоз
22	Проводить паспортизацию санитарно-технического состояния условий и охраны труда			До 01.12. ежегодно	Рук-ль учр.
23	Произвести ремонт в старшей гр.(потолок, пол, стены)	1500 руб.		3-4 квартал	Рук-ль учр., завхоз
24	Отремонтировать группу интегр.№2	600 руб.		2-3 кв.	Рук-ль учр., завхоз
25	Проверка диэлектрических перчаток и указателя напряжения	50 руб.		1,3кв.	Рук-ль учр., завхоз
26	Приобрести спецодежду (халаты, фартуки, косынки)	200 руб.		3-4кв.	Рук-ль учр., завхоз
27	Приобрести инструмент для сантехника и электрика	200 руб.		4кв.	Рук-ль учр., завхоз
28	Заменить плитку перед входной дверью	300 руб.		3кв.	Рук-ль учр., завхоз
29	Сделать частичный ремонт пола в овощехранилище	200 руб		3кв.	Рук-ль учр., завхоз

Основание: 1. Постановление Министерства труда
Республики Беларусь от 23.10.2000 г. № 136

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников
государственного учреждения образования «Ясли-сад №5 г. Гомеля»,
которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты
по установленным нормам

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах	Количество комплектов		
1.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	12			
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	12			
		Ботинки кожаные	12			
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	2			
		<i>Зимой дополнительно:</i>				
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36			
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	36			
		Валяная обувь	48			
		Галоши на валяную обувь	24			
		<i>В остальное время года дополнительно:</i>				
		Плащ непромокаемый	36			
		Сапоги резиновые	24			
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	6			
		2.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный или вискозно-лавсановый	12	
3.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	12			
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	3			
		<i>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i>				
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36			
		Валяная обувь	48			
		Галоши на валяную обувь	24			
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм хлопчатобумажный	12			
		Ботинки кожаные	12			
		Рукавицы х/б с накладками	1			
		Перчатки резиновые	До износа			
5.	Помощник воспитателя	<i>Для уборки помещений</i> Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	12	3		
		<i>Для раздачи пищи:</i>				
		Фартук хлопчатобумажный	6	3		
		Косынка хлопчатобумажная	6	3		
		<i>Для мойки посуды</i>				
		Фартук прорезиненный с нагрудником	6	2		

		Перчатки резиновые	До износа	
		<i>Для уборки туалета</i>		
		Халат хлопчатобумажный	12	3
		Фартук клеёнчатый	6	2
6.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	12	
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	2	
		Фартук прорезиненный	Дежурный	
		<i>При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:</i>		
		Сапоги резиновые или полусапоги резиновые	12	
		Перчатки резиновые	До износа	
7.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	12	3
8.	Кухонный рабочий	Куртка хлопчатобумажная	12	4
		Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	6	3
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	6	3
		Перчатки резиновые	До износа	
9.	Повар	Халат или костюм хлопчатобумажные	12	4
		Фартук хлопчатобумажный	6	3
		Шапочка или косынка хлопчатобумажные	6	3
		Туфли или тапочки кожаные	12	2
10.	Сторож	Халат хлопчатобумажный или костюм	12	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно</i>		
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	12	
		Плащ с капюшоном	12	
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	36	
		Валяная обувь	48	
		Галоши на валяную обувь	24	
		Рукавицы ватные	24	
		Полушубок	дежурный	

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110).
3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696).
4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209).

Руководитель

С.М. Стасенко

Председатель первичной профсоюзной организации

Е.П. Брель

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	Код и наименование профессии, должности (вида работ) по ЕТКС	Вредные и опасные производственные факторы
1.	Шеф-повар Повар 16675	а/ вредные вещества в воздухе рабочей зоны; б/ микроклимат в помещении: - температура воздуха; - относительная влажность; - интенсивность инфракрасного (теплого) излучения; в/ рабочая поза и перемещение в пространстве; г/ эмоциональное напряжение

Размеры доплат по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда

Классы условий труда	Процент от тарифной ставки первого разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу
1 класс (оптимальные условия труда)	0
2 класс (допустимые условия труда)	0
3 класс (вредные условия труда):	
3.1 (1 степени)	0,10
3.2 (2 степени)	0,14
3.3 (3 степени)	0,20
3.4 (4 степени)	0,25
4 класс (опасные условия труда)	0,31

Основание: 1. Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».
3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 35 «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам».

Руководитель

С.М. Стасенко

Председатель первичной профсоюзной
организации

Е.П. Брель

ПЕРЕЧЕНЬ
рабочих мест по профессиям и должностям
государственного учреждения образования «Ясли-сад №5 г. Гомеля»,
по которым 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
1.	Повар	4

Основание:

1. Статья 157 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 11 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

**ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА
ЗА РАБОТУ
С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УСТАНОВЛЕННОГО
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ КЛАССА (СТЕПЕНИ) ВРЕДНОСТИ ИЛИ
ОПАСНОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДА**

Гигиеническая классификация условий труда	Классы условий труда						
	1-й класс – оптимальные условия труда	2-й класс – допустимые условия труда	3-й класс – вредные условия труда				4-й класс – опасные условия труда
			1-я степень (3.1)	2-я степень (3.2)	3-я степень (3.3)	4-я степень (3.4)	
Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в календарных днях	0	0	4	7	14	21	28

Примечание: Дополнительный отпуск предоставляется по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда только тем работникам, которые заняты в производствах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день, т.е. не менее 80% рабочего времени, установленного законодательством.

Руководитель

С.М. Стасенко

Председатель первичной профсоюзной организации

Е.П. Брель

**СПИСОК ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ),
работающих в государственном учреждении образования «Ясли-сад № 5 г. Гомеля»,
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
1	2	3	4
Дворник	Приложение 1 4.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 С и более; На открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 С и ниже		1 раз в год
Повар Шеф-повар Кухонный рабочий	Приложение 1 4.8. Повышенная температура воздуха более чем на 4 С выше верхней границы допустимого уровня		1 раз в год

Уборщик служебных помещений Помощник воспитателя	Приложение 2 1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более) Приложение 1 5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали)	2	1 раз в год 1 раз в три года
Слесарь-сантехник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ)	Приложение 1 5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены	2	1 раз в три года
Воспитатели дошкольных учреждений	5.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю	2	1 раз в три года
Сторож вахтер	Приложение 2 10. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия		1 раз в два года
Помощник воспитателя (при работе в ночные смены)	Приложение 2 17. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц)		1 раз в два года

Основание:

1. Статья 21 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
2. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.
3. Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 28.04.2010 № 47.

4. Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12), утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь 10.02.2009 № 182.

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

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

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Руководитель

С.М.Стасенко

Председатель первичной профсоюзной
организации

Е.П. Брель

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников ГУО «Ясли-сад №5 г. Гомеля», 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

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

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

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.

Руководитель

С.М. Стасенко

Председатель первичной профсоюзной
организации

Е.П. Брель

ПЕРЕЧЕНЬ
структурных подразделений
ГУО «Ясли-сад №5 г. Гомеля»
для обеспечения медицинскими аптечками
при оказании первой помощи при несчастных случаях.

1. Пищеблок.
2. Прачечная.

Основание: 1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. П.93, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70.
3. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

Руководитель

С.М. Стасенко

Председатель первичной профсоюзной
организации

Е.П. Брель

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

Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл)	1 уп.
Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10	3 уп.
Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.)	1 уп.
Валидол 0,06 № 10	1 уп.
Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл)	1 уп.
Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	1 уп.
Дротаверин 0,04 № 20	1 уп.
Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10	1 уп.
Калия перманганат 5,0	1 уп.
Лоперамид 0,002 № 10	1 уп.
Лоратадин 0,01 №10	1 уп.
Магния сульфат 10,0	2 уп.
Метамизол натрий 0,5 № 10	2 уп.
Натрия гидрокарбонат 20.0	1 уп.
Нафазолина 0,1% р-р	1 фл.
Парацетамол 0,5 № 10	2 уп.
Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл	1 фл.
Сульфацидамида р-р 30% - 5 мл	2 уп.
Уголь активированный 0,5 № 10	2 уп.
Цитрамон 0,5 № 6	2 уп.
Бинт нестерильный 5 м x 10 см	2 уп.
Бинт стерильный 5 м x 10 см	1 уп.
Вата гигроскопическая 50,0	1 уп.
Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинская длиной 100 см	1 шт.
Лейкопластырь бактерицидный 4 x 10 см	2 уп.
Напальчник резиновый	2 шт.
Ножницы	1 шт.
Пипетка	1 шт.
Термометр медицинский	1 шт.
Инструкция по применению вложений	1 шт.

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.01.2007 № 4 «Об утверждении перечней вложений, входящих в аптечки первой медицинской помощи, и порядке их комплектации»

Руководитель

С.М. Стасенко

Председатель первичной профсоюзной
организации

Е.П. Брель

С.М.Стасенко

Е.П.Брель