

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения образования «Детский сад № 33 г.Солигорска»
на 2023-2026 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Детский сад № 33 г.Солигорска» от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Детский сад № 33 г.Солигорска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников — членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком) и государственным учреждением образования «Детский сад № 33 г.Солигорска» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Дубовской Эдиты Михайловны, заведующего.

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него работниками.

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

4. Наниматель признает ППО единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Соглашение), областного, районного соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и ППО (далее – Стороны).

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя, работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза.

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту социально-экономических, трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

Положения коллективного договора, кроме предусмотренных частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь, распространяются на работников, от имени которых он не заключался (вновь принимаемых работников, работников – не членов Профсоюза, а также утративших профсоюзное членство и др.), на основании подачи письменного заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из сторон (Нанимателя и Профсоюзного комитета). Решение о даче согласия сторон на распространение действия коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался, принимает Наниматель и Профсоюзный комитет.

На работников – не членов Профсоюза, дополнительные социальные гарантии не распространяются.

При вступлении работника в члены Профсоюза письменного согласия о распространении на него действия коллективного договора не требуется.

В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия коллективного договора дальнейшее распространение на него положений коллективного договора (кроме указанных в части второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь) будет осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, от имени которых он не заключался.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия Сторон. 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 ППО и представителей Нанимателя (комиссии).

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после обсуждения и одобрения его, как правило, на профсоюзном собрании.

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

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

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.

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

Переговоры по подписанию нового коллективного договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него изменений или дополнений (далее – Комиссия).

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

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

13. Контроль за выполнением Договора, разрешением разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Комиссия.

Комиссия не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Договора (с составлением акта или справки), которые рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, доводятся до сведения коллектива работников – членов Профсоюза, на профсоюзном собрании.

14. Договор подписывается в 5-и экземплярах и регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) не позднее одного месяца с момента принятия.

16. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 – в регистрирующем органе, 1 – у Нанимателя, 1- в ППО, 1 – в вышестоящей организации Профсоюза, ППО которой находится на профсоюзном обслуживании; 1 размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17. Договор вступает в силу с момента одобрения на собрании и действует не более трех лет либо до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия Договора.

С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему, которое одобряется на профсоюзном собрании, подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Наниматель обязуется:

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

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

18.3. Поводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

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

19. Профком обязуется:

19.1. Информировать членов Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

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

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах осуществления общественного контроля (мониторинга) информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

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

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

20. Стороны пришли к соглашению:

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

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением (Приложение 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации и является неотъемлемой частью Договора.

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

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества и т.д. в порядке и на условиях соответствующих Положений.

20.3. Премирование руководителя организации, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется управлением по образованию по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

Премирование и установление надбавок руководителю учреждения осуществляется приказом начальника Управления по согласованию с президиумом райкома профсоюза, в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных учреждений образования Солигорского райисполкома и Положением об установлении надбавок за высокие достижения в труде руководителям государственных учреждений образования Солигорского райисполкома (Приложения № 1, 2 к районному Соглашению).

Выплата материальной помощи руководителю осуществляется в соответствии с Положением, действующим в учреждении (Приложение 1), на основании приказа начальника управления по согласованию с президиумом райкома профсоюза.

Единовременная выплата на оздоровление руководителю осуществляется на основании Положения о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление руководителям учреждений образования Солигорского района. (Приложение № 3 к районному Соглашению) и производится в соответствии с приказом начальника управления по образованию на основании личного заявления.

20.4. Определять ежемесячно размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты. Доводить информацию о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно до сведения руководителя и Профкома. Неиспользованные средства ежемесячно направлять на установление премии в соответствии с законодательством и Положением о премировании работников (Приложение 1).

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

20.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам (Приложение 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью Договора.

20.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании организации и является неотъемлемой частью Договора.

20.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью Договора.

20.9. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам, единовременной выплаты на оздоровление на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

20.10. Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или средств от приносящей доходы деятельности в размере двух 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 награду.

20.11. Дополнительное премирование работников, оказание материальной помощи работникам за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с коллективным договором по согласованию с Профкомом.

Дополнительное премирование Руководителя и Работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с Приложением 1 настоящего Договора, Приложением 1 районного Соглашения по согласованию с президиумом райкома профсоюза.

20.12. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

20.13. Устанавливать работникам дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавки к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов (Приложение 2).

20.14. Устанавливать 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:

20.14.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере 20 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.14.2. материальную помощь на обустройство в размере 5 базовых величин;

20.14.3. оптимальный режим труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

20.14.4. возможность посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях.

20.15. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота и воскресенье.

20.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 26 числа – за первую половину текущего месяца и 16 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

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

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

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

20.18. 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 учетом инфляции».

20.19. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Наниматель несет 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.

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

20.21. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы Министерства (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организации (работники культуры, физической культуры и спорта, медицинские работники и др.) осуществляются в соответствии с законодательством.

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

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

20.24. Устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 Трудового кодекса.

20.25. Установить, что ограниченную материальную ответственность несут:

- 1) работники – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности имущества, специальной одежды и других предметов, выданных им в пользование для осуществления трудового процесса;
- 2) руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше 3-кратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных ценностей.

Возмещение работниками ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производят по приказу Нанимателя путем удержания из заработной платы работника.

Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривают в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 408 ТК).

20.26. Установить перечень должностей работников и работ, выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (Приложение 5).

20.27. Установить Перечень работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (Приложение 11).

20.28. Анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

20.31. При отсутствии в штатном расписании должности инспектора по кадрам устанавливать стимулирующую выплату в размере до 50% оклада работникам за выполнение соответствующей работы.

20.32. В случае смерти работника за счёт внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами выплачивается единовременная выплата одному из близких родственников (родители, супруг(а), дети, родные братья и сестры) на основании заявления близкого родственника в размере 5 базовых величин. Выплата производится при наличии средств.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

21. Наниматель обязуется:

21.1. Утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности), трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, о выделении материальной помощи) и иные по согласованию с Профкомом.

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

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

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

21.5. При решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, принятие решений осуществлять с согласия Профкома. Предусматривать данный порядок другими локальными 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, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке.

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

социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

22.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, в пределах компетенции консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе члена Профсоюза оказывать содействие в обращении в суд с иском заявлением в защиту трудовых и социально-экономических прав работника, представлении в суде его интересов.

22.4. Информировать систематически работников о деятельности Профкома не реже одного раза в год.

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

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

23.2. Установленные законодательством, Соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах.

23.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников учреждения.

23.4. Проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

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

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

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объема педагогической работы педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической

нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

23.7. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в организации комиссию по трудовым спорам.

23.8. 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 Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

23.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса;

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней и заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования; организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования

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

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

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

одиноким родителям, разведенным женщинам и мужчинам, воспитывающим одного и более детей до 14 лет.

23.10. Предоставлять работнику трудовой отпуск, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, несовпадающий с трудовым отпуском по графику отпусков, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

23.11. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее

специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

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

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

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

23.13. Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям работников, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса).

23.14. По письменной просьбе работника наниматель предоставляет ему социальный отпуск по следующим семейно-бытовым причинам, в том числе в учебное время, по следующим семейно-бытовым причинам продолжительностью до 30 календарных дней:

- работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;
- необходимость ухода за близкими родственниками и членами семьи (муж, жена, родители, бабушки, дедушки, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;
- необходимость прохождения медицинского обследования, лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях работников или их детей;
- смерть члена семьи, близкого родственника;
- бракосочетание самого работника, его детей, внуков;
- рождение детей, внуков;
- первый учебный день детей (1-4 классы), последний учебный день для детей выпускных классов (9, 11) или внуков-первоклассников;
- юбилейных дат (40, 50, 60 и т.д.);
- другим семейно-бытовым причинам – по согласованию с нанимателем.

Продолжительность отпуска определяется по договоренности между нанимателем и работником с учетом обстоятельств.

Данные критерии могут использоваться и при предоставлении отпуска свыше 30 дней, но не более 2 месяцев.

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

23.16. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34.

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

23.18. График трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 5 января и доводится до сведения всех работников.

23.19. Наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска в случаях:

- итоговой аттестации;
- подготовки учреждения к новому учебному году, оздоровительной кампании, отопительному сезону;
- проведение централизованного тестирования;
- проведение областных, республиканских, международных мероприятий.

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 компенсируется в денежной форме при наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении образования.

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.

23.21. По письменной просьбе воспитателя дошкольного 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 продолжительностью до 30 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

24. Наниматель обязуется:

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

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

24.3. Перевод учреждения на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест производить только после предварительного согласования с Профкомом.

24.4. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации организации (ее структурных подразделений), смене собственника организации, 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 в части соблюдения высвобождаемым работникам предоставления гарантий и компенсаций.

25.2. Не снимать с профсоюзного учета уволенных работников (по их заявлению) в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, и получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы, но не более одного календарного года со дня увольнения.

26. Стороны пришли к соглашению:

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8 – 11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза .

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

26.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе, в случае равной производительности труда и квалификации, отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный

стаж работы в организации (определить срок); получившим травму или профессиональное заболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям, другим категориям работников (указать).

26.3. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата проводить только после следующих упреждающих мер:

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

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, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

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

26.6. Ходатайствовать о сохранении за высвобождаемыми работниками места в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами социально-культурного назначения на прежних условиях.

26.7. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

26.8. 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.

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

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

26.12. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта с их согласия, на срок пять лет.

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

26.14. Наниматель по письменному заявлению работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

26.15. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику – члену Профсоюза, Наниматель обязан согласовать с Профкомом.

26.16. Установить, что Наниматель и работник за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупредить друг друга о решении продлить или прекратить трудовые отношения.

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

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с

абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

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

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

26.18. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

Установить, что контракты с работниками, с положительной стороны зарекомендовавшими себя в течение срока обязательной работы по распределению, по инициативе нанимателя с письменного согласия работника заключаются (продлеваются) на (до) 5 лет при условии установления надбавки к окладу в размере 50% и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска 5 календарных дней.

26.19. 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 при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, поступление на военную службу по контракту, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, 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), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

26.20. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Наниматель с согласия работников и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время.

26.21. Заключать (по истечению срока действия контракта) с работниками, проработавшими менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-

технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

26.22. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

26.23. При приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными (рабочими) инструкциями, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда, Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

При приеме на работу работника Наниматель обязан, если иное не установлено законодательными актами, запрашивать:

характеристику с предыдущего места его работы (характеристику из государственной организации, являвшейся местом его работы в течение предшествующих пяти лет. В случае, если таким местом работы являлось несколько государственных организаций, характеристика запрашивается по последнему из них);

сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников.

Характеристика на работника подписывается Нанимателем.

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

26.25. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день (иное) по их инициативе.

26.26. Установить дополнительные гарантии для педагогических работников и специалистов, участвующих в экспериментах, в рамках экспериментальной и инновационной деятельности в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников.

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

26.27. Определить следующие категории работников, на которые не может быть распространена контрактная форма найма:

1. принятым на временную работу менее 12 месяцев;
2. принятым на замену социального отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста 3 лет.

26.28. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, на общих

основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

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

5. ОХРАНА ТРУДА

27. Наниматель обязуется:

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

27.2. Обеспечить реализацию 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 3).

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

27.4. Оформлять уголок по охране труда.

27.5. 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 б).

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

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

27.8. Вводить в штатное расписание должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства или возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

27.9. Обеспечить приведение к началу учебного года всех помещений и оборудования в соответствии с требованиями санитарных норм, правил и

гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий труда и безопасных условий при организации образовательного процесса.

27.10. Выполнять в срок до 15 сентября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

27.11. Устанавливать обязанность работников в части оказания содействия и сотрудничества 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 своего состояния здоровья.

27.12. Осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством, семье погибшего на производстве работника по вине нанимателя в виде единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, 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, - единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

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

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

27.15. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

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

27.17. Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

28. Профком обязуется:

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

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

- 28.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.
- 28.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.
- 28.5. Заслушивать вопрос о работе общественных инспекторов по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал.
- 28.6. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда Профсоюза.
- 28.7. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам их семей.
- 28.8. Осуществлять контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Договором, а также членам их семей.
- 28.9. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- 28.10. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины».
- 28.11. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.
- 28.12. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы № 3.
29. Стороны пришли к соглашению:
- 29.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда.
- 29.2. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.
- В целях профилактики производственного травматизма продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма».
- 29.3. Постоянно осуществлять контроль за:
- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 4);
 - обеспечением работников, связанных с загрязнением кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 7);

обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение 8).

29.4. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

29.5. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

29.6. Поощрять за активную работу лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам месяца в размере 20% оклада по положению о надбавке за высокие достижения.

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

29.8. В целях профилактики производственного травматизма продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

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

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

30. Наниматель обязуется:

30.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, занятий физической культурой, при наличии возможности проводить мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, 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.

30.2. Обеспечить предоставление первого рабочего места для молодых специалистов и лиц, направленных на работу, на полную ставку по специальности и на вакантное место.

30.3. Отчислять ППО денежные средства для проведения культурномассовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных

социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств организации при их наличии.

31. Профком обязуется:

31.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников-членов Профсоюза и их детей, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист».

31.2. Осуществлять удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организации при наличии финансовых возможностей.

31.3. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества (при их наличии), имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый».

31.4. Содействовать решению бытовых проблем неработающим пенсионерам, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, при наличии возможности.

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

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

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

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

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

32.3. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет средств от приносящих доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации.

32.4. Оборудовать комнаты для приема пищи, бытовую и другие.

32.5. Содействовать организации заготовки на зиму овощей для работников.

32.6. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению работников.

32.7. Создавать условия для питания работников.

32.8. Осуществлять систему мер по созданию условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать содействие в решении жилищных и бытовых проблем.

32.9. Развивать институт наставничества, оказывая помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекая их в активную общественную жизнь.

32.10. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

32.11. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям в части соблюдения нормативных правовых актов, направленных на защиту брака и семьи, материнства, отцовства и охраны детства.

32.12. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и 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.

32.13. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих ветеранов педагогического труда, если они состоят на учете в первичной профсоюзной организации.

32.14. Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в уставных, воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в организации.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ

33. Наниматель обязуется содействовать:

Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в организациях и учреждениях системы образования.

34. Профком обязуется:

34.1. Содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

34.2. Осуществлять постоянное информационное обеспечение деятельности профсоюзов.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Содействовать в выделении мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи.

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

35.3. Устанавливать надбавки в размере 20% оклада молодым специалистам, окончившим высшие учебные заведения с отличием, а также получивших степень бакалавра или академическую степень магистра в течение срока обязательной работы.

35.4. Установить единовременные выплаты для молодых специалистов, получивших образование согласно договора о целевой подготовке специалистов педагогических специальностей, продолживших работать в

учреждении после отработки обязательного срока работы и продливших контракт до 5 лет или заключивших новый контракт сроком не менее чем на 3 года в размере не менее 5 базовых величин при продлении или заключении контракта и не менее 5 базовых величин при окончании срока контракта.

8. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

36. Наниматель обязуется:

36.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав членов Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников.

36.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок (мониторингов), проведенных представителями Профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

37. Профком обязуется:

37.1. Проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

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

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

38.2. Предоставлять Профкому помещения, средства связи и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

38.3. Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся) председателю ППО определяются только с его согласия.

38.4. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

38.5. Предоставлять членам Профсоюза возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, в культурно-массовых, спортивных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, а

также совместных мероприятиях Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений областных (районных) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования) с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством. В отдельных случаях расходы по направлению членов Профсоюза для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих профсоюзных органов.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя или равноценная работа (должность) в организации.

38.6. Предоставлять возможность работникам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

38.7. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза.

38.8. Устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты: за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 50 процентов оклада по основной работе по положению о надбавке за высокие достижения.

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

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

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

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

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

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

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

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

38.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 34.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

9. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

39. Профком обязуется:

39.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза.

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

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

40. Стороны пришли к соглашению:

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

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

10. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

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

42. Стороны пришли к соглашению:

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

42.2. Лица виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, либо уклоняющимся от участия в переговорах:

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат; привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

42.3. Наниматель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании (конференции) коллектива работников – членов Профсоюза не реже одного раза в полугодие.

42.4. Обеспечить участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием и исполнением Договора.

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

Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать мотивированные ответы в письменной форме о принятых мерах.

42.5. Доводить содержание Договора (изменения и дополнения, внесенные в него) до коллектива работников, в том числе впервые принятых, содействовать выполнению Договора.

42.6. Для разрешения коллективного трудового спора Нанимателем и Профкомом в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создается на равноправной основе примирительная комиссия (не менее 2 человек от каждой стороны).

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

Приложения к коллективному договору:

1. Положение об оплате труда работников государственного учреждения образования «Детский сад № 33 г.Солигорска»;
2. Положение о предоставлении дополнительного поощрительного отпуска с сохранением среднего заработка и установлении надбавки к окладу при заключении контрактной формы найма;
3. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
4. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам;
5. Перечень должностей работников, которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности;
6. Примерный список профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам;
7. Перечень профессий и должностей работников, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами;
8. Перечень подразделений учреждения образования для обеспечения аптечками с целью оказания первой помощи при несчастных случаях;
9. Перечень вложений, входящих в аптечку первой помощи (универсальную);
- 10.Список профессий и должностей работников, подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации;
- 11.Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени;
- 12.Перечень должностей служащих (профессий рабочих), по которым планируется осуществление исполнения обязанностей временно отсутствующих работников;
- 13.Положение об установлении надбавок за характер труда работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, секретарю учебной части, рабочим.

Коллективный договор одобрен на профсоюзном собрании «26» января 2023 года, протокол № 1.

Коллективный договор подписан «26» января 2023 года

Заведующий ГУО «Детский сад № 33
г.Солигорска»

_____ / Э.М.Дубовская

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ / С.А.Пузевич

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель организации
_____ Э.М.Дубовская
«__» _____ 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного учреждения образования
«Детский сад № 33 г.Солигорска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии в соответствии с Указами Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», от 22 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.06.2020 № 342, Постановлениями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и от 16.01.2021 № 4 «О порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций», Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 года № 71 с изменениями и дополнениями.

2. Оплата труда работникам бюджетных организаций производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку;

3. Заработная плата работникам бюджетных организаций состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат.

К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии.

К компенсирующим выплатам относятся доплаты.

4. Материальное стимулирование работников осуществляется с учетом качества исполнения должностных обязанностей, условий заключенного трудового договора, контракта в пределах фондов.

2. ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);

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

- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.
- 2.2. Премирование работников производится ежемесячно исходя их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ;
- 2.3. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители;
- 2.4. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с Профкомом, в соответствии с настоящим Положением;
- 2.5. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается;
- 2.6. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса).
- 2.7. Премия не начисляется за периоды:
- временной нетрудоспособности;
 - трудовых, 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 комитетом профсоюза на основании Положения.
- 2.10. Показатели и размеры премирования
- Показатели премирования для всех категорий работников:

Осуществление эффективной образовательной деятельности учреждения:		
2.10.1	За достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей	до 10% оклада
2.10.2	За повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания	до 10% оклада
2.10.3	За участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию воспитанников	до 10% оклада
2.10.4	За выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (ремонтные работы на территории и в помещении учреждения, погрузочные работы и др.)	до 50% оклада

2.10.5	По результатам проверок вышестоящих и контролирующих организаций	10% оклада
2.10.6	Результативное участие в районных мероприятиях, смотрах-конкурсах	10% оклада
2.10.7	Победители и призёры областных конкурсов	1 место - 50% оклада; 2 место – 40% оклада; 3 место – 30% оклада
2.10.8	Победители и призёры районных конкурсов	1 место - 30% оклада; 2 место – 20% оклада; 3 место – 10% оклада
2.10.9	Участие в районной спартакиаде работников образования и науки	10% оклада
2.10.10	За совмещение профессий (должностей), за расширение сферы обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 100% оклада
2.10.11	Наставникам молодых специалистов, студентов	10 % оклада
2.10.12	Почётная грамота учреждения дошкольного образования	в соответствии с Положением
2.10.13	Почётная грамота управления по образованию	в соответствии с Положением
2.10.14	Благодарность начальника управления по образованию	в соответствии с Положением
2.10.15	Победителям районных конкурсов исследовательских работ	1 место - 30% оклада; 2 место – 20% оклада; 3 место – 10% оклада
2.10.16	Подготовка победителей областных конкурсов исследовательских работ	до 50% оклада
2.10.17	Победителям и призерам этапов районных, областных и республиканских конкурсов профессионального мастерства, научно-исследовательских работ, за проведение и подготовку конкурсов, фестивалей, соревнований, смотров, научно-практических	1 место - 50% оклада; 2 место – 30% оклада; 3 место – 10% оклада

	конференций	
2.10.18	Заготовка сельскохозяйственной продукции.	до 20% оклада
2.10.19	За ведение сайта учреждения дошкольного образования	20% оклада
2.10.20	За публикации в социальных сетях	20 % оклада
2.10.21	За освещение опыта работы в средствах массовой информации	20% оклада
2.10.22	Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются на дополнительное премирование за качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	до 100% оклада
2.10.23	Руководство районными методическими объединениями	20% оклада
2.10.24	Реализация районных педагогических проектов Реализация областных педагогических проектов	10% оклада 20% оклада
2.10.25	Выполнение особо важных работ, требующих высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда	до 50% оклада
2.10.26	Применение в работе авторских, собственных разработок, методик воспитания	до 50% оклада
2.10.27	Разработка и внедрение новых технологий, использование элементов технологии ТРИЗ-РТВ; работа с использованием методик (обучение чтению по методике Н.А.Зайцева и др.)	10% оклада
2.10.28	Участие в творческих группах	до 10% оклада
2.10.29	Подготовка и проведение семинаров	10% оклада
2.10.30	За исполнение ролей на утренниках	до 5 % оклада
2.10.31	Проведение открытых мероприятий: для учреждения для района для области	1 БВ 2 БВ 3 БВ
2.10.32	Участие в городских мероприятиях (выставки, фестивали, конкурсы)	10% оклада
2.10.33	Дополнительная подработка педагогов, помощников воспитателя, технического персонала на группах	10% оклада свыше 10 дней
2.10.34	Ведение школы педагогического мастерства, ведение инновационных проектов	до 20% оклада
2.10.35	Призовые места внутри садового конкурса	1 место - 20% оклада 2 место - 15%

		оклада 3 место - 10% оклада
2.10.36	Участие в работе методических объединений	10% оклада
2.10.37	Проведение дополнительных образовательных услуг на бесплатной основе	10% оклада
2.10.38	Проведение дополнительных образовательных услуг на платной основе	10% оклада

2.11. Критерии лишения премии за отработанный месяц:

2.11.1	Низкое качество работы по организации и проведению оздоровительной кампании с воспитанниками	10% оклада
2.12.2	Однократное нарушение исполнительской дисциплины	10% оклада
2.11.3	Неэффективное использование топливно-энергетических ресурсов	10% оклада
2.11.4	При наличии дисциплинарного взыскания - замечания	10% оклада
2.11.5	За невыполнение приказов и распоряжений нанимателя, решений педсоветов и совещаний, за недостатки в ведении документации	25% оклада
2.11.6	Недобросовестное исполнение должностных и рабочих обязанностей, по результатам проверок, контроля	50% оклада
2.11.7	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава и других документов, регламентирующих деятельность учреждения	25% оклада
2.11.8	За несвоевременное прохождение медосмотра	25% оклада
2.11.9	Необоснованный отказ от участия в обязательных конкурсах, мероприятиях (районных, областных, республиканских, международных)	5% оклада за один
2.11.10	Не обеспечение выполнения предписаний органов ГРОЧС, энергонадзора, ЗЦГиЭ	20% оклада

2.12. Премия не начисляется:

2.12.1	За преступления и правонарушения членов коллектива в рабочее время, на рабочем месте
2.12.2	За грубое нарушение правил по охране труда, приведших к тяжелым последствиям
2.12.3	За несчастный случай, повлекший ухудшение здоровья воспитанника
2.12.4	При объявлении выговора

2.12.5	За установление грубых фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности
2.12.6	За некачественное выполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверки
2.12.7	За несоблюдение обязательств по коллективному договору, подтвержденных результатами повторного контроля
2.12.8	За невыполнение обязательств по контракту, заключенному с работником
2.12.9	За прогул без уважительной причины
2.12.10	За хищение имущества
2.12.11	За появление на рабочем месте в алкогольном и наркотическом опьянении
2.12.12	При наличии случаев травматизма воспитанников
2.12.13	При наличии случаев травматизма работников по их вине
2.12.14	При нарушениях, выявленные в ходе расследования обращений граждан

2.13. Основания для лишения премии:

- объяснительная записка работника, составленная им в присутствии председателя профкома;
- акт о нарушении;
- приказ руководителя о лишении премии, согласованный с профкомом.

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

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

3.1. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета 1 оклад работника (если иное не установлено законодательством).

3.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в календарном году, как правило, при уходе в трудовой отпуск независимо от количества частей на которые делится трудовой отпуск.

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

3.4. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление: порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников (включая работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, принятым на работу в течение календарного

года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление)

3.4.1. педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

3.4.2. работникам, работающим на неполную ставку, выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы;

3.4.3. размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении – на дату увольнения, если работнику трудовой отпуск не предоставлялся, и единовременная выплата не производилась;

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

3.4.5. единовременная выплата руководителю на оздоровление осуществляется по его заявлению из средств учреждения на основании Положения о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление руководителям учреждений образования Солигорского района;

3.4.6. единовременная выплата на оздоровление выплачивается в конце календарного года по заявлению работника, если ему в текущем календарном году отпуск не предоставлялся.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. Источником средств для оказания материальной помощи являются средства государственного бюджета из расчета 0,3 среднемесячной суммы окладов работников, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, средства иных источников, не запрещенных законодательством.

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

4.2.1. при несчастных случаях в семье работника (смерть супруга, супруги, детей, родителей, сестры, брата) – 5 базовых величин;

4.2.2. продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней) – 3 базовые величины;

4.2.3. при болезни работника, требующей стационарного лечения и дополнительного платного обследования – 3 базовые величины;

4.2.4. вследствие стихийного бедствия, пожара – 5 базовых величин;

4.2.5. при вступлении в брак (первый раз) - 3 базовые величины;

4.2.6. при рождении ребенка – 3 базовые величины;

- 4.2.7. на подготовку к школе - многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей; семьям, имеющим детей-инвалидов (1 раз в год) – 3 базовые величины;
- 4.2.8. в связи с круглыми датами в жизни работника (30, 40, 50, и т.д.) – 3 базовые величины;
- 4.2.9. при увольнении в связи с выходом на пенсию по выслуге лет или достижении общеустановленного пенсионного возраста при стаже работы в учреждении не менее 10 лет – 5 базовых величин;
- 4.2.10. в иных случаях по совместному решению руководителя учреждения и профсоюзного комитета.
- 4.3. Неиспользованные средства, предусмотренные на оказание материальной помощи, распределяются равными долями между работниками учреждения к Дню учителя, Новому году.
- 4.4. Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.
- 4.5. При наличии нескольких заявлений и недостаточности денежных средств для обеспечения всех поступивших заявлений, приоритет имеют заявления на оказание материальной помощи по случаю смерти работника или родственника работника.
- 4.6. 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.
- 4.7. Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей данного Положения. Оказание материальной помощи производится на основании приказа по управлению после согласования выписки из решения профкома учреждения с райкомом профсоюза.

5. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

- 5.1. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования за выполнение отдельных видов работ.
- 5.2. Надбавки педагогическим работникам учреждения образования устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.
- 5.3. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.
- 5.4. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической по одному или нескольким основаниям,

указанным в пункте 5.7. настоящего Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

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

5.6.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.

5.7. Надбавки устанавливаются:

5.11.1	за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями	до 20%
5.11.2	за работу по организации питания воспитанников	до 20%
5.11.3	за работу по организации оздоровления воспитанников, в том числе в каникулярный период	до 20%
5.11.4	за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	до 60%
5.11.5	за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий):	
5.11.5.1	районных	20%
5.11.5.2	областных	40%
5.11.5.3	республиканских, международных	60%
5.11.6	за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий	60%
5.11.7	за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов	до 60%

6. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

6.1. На выплату надбавки направляются средства в размерах от суммы окладов работников размере 15 процентов.

6.2. Надбавка руководителю устанавливается из средств учреждения вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании положения вышестоящего органа управления.

6.3. Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществить учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

6.4. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

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

6.6. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.7. Указанная надбавка устанавливается, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой нагрузки).

6.8. Показатели установления надбавки за высокие достижения в труде работникам:

6.8.1	За выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	до 20% оклада
6.8.2	За качество выполняемой работы, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ	до 20% оклада
6.8.3	За стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения	до 50% оклада
6.8.4	За отсутствие замечаний по санитарному состоянию инвентаря, оборудования и рабочего места, за правильное хранение продуктов, за отсутствие замечаний по ведению документации (кладовщик)	до 50% оклада
6.8.5	За четкость учета, содержание в чистоте и порядке костюмов, своевременное обеспечение бельем, спецодеждой, изготовление для групп различного мягкого инвентаря, отсутствие претензий к ремонту белья (кастелянша)	до 10% оклада

6.8.6	За отсутствие замечаний по санитарному состоянию в результате проверок старшей медсестры, администрацией, профкомом (помощник воспитателя)	до 10% оклада
6.8.7	За выполнение карантинных мероприятий (помощник воспитателя)	до 5 % оклада
6.8.8	За отсутствие претензий к качеству стирки белья, выполнение работы сверх должностных обязанностей, отсутствие замечаний по охране труда и технике безопасности, экономии электроэнергии, стирка и утюжка костюмов (рабочий по стирке и ремонту спецодежды)	до 10% оклада
6.8.9	За отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, ЗЦГиЭ по технологии приготовления пищи и ее калорийности, выполнение работ сверх должностных обязанностей, отсутствие замечаний по охране труда и технике безопасности, соблюдение графика выдачи пищи, выполнение работы в сложных условиях (повар)	до 20% оклада
6.8.10	За отсутствие претензий к санитарному состоянию пищеблока, выполнение работ сверх должностных обязанностей, отсутствие замечаний по охране труда и технике безопасности, выполнение работы в сложных условиях (кухонный рабочий)	до 20% оклада
6.8.11	За увеличение объема работы в разные сезоны, выполнение работ сверх должностных обязанностей (уборщик территорий)	до 20 %
6.8.12	Заместителю заведующего по хозяйственной работе за своевременное обеспечение необходимыми ресурсами хозяйственной деятельности учреждения; за рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов	50% оклада
6.8.13	За выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями (отсутствие делопроизводителя, заведующего, и др.), выполнение срочных поручений	до 50% оклада
6.8.14	Техническому персоналу за добросовестное выполнение обязанностей	5% оклада
6.8.15	За содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе работникам, избранным председателем первичной профсоюзной	50% оклада

	организации, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах	
6.8.16	За выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива работнику, избранному общественным инспектором по охране труда, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах	20% оклада
6.8.17	При отсутствии в штатном расписании должности инспектора по кадрам	50% оклада
6.8.18	Педагогу-психологу за выполнение работы педагога социального	50% оклада
6.8.20	Заместителю заведующего по основной деятельности за высокие результаты работы, качественное и своевременное выполнение планов работы и образовательного процесса; оказание помощи педагогам в повышении эффективности работы; за подготовку и проведение педагогических советов, семинаров, руководство и консультирование проектов и т.д.	50% оклада
6.8.21	При отсутствии в штатном расписании должности инспектора по кадрам	50% оклада

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель организации
_____ Э.М.Дубовская
«__»_____ 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о предоставлении дополнительного поощрительного отпуска с сохранением среднего заработка и установлении надбавки к окладу при заключении контрактной формы найма

1. В соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь предоставить дополнительный поощрительный отпуск с сохранением среднего заработка:

1.1. 5 календарных дней:

- заведующему, заместителю заведующего по основной деятельности, заместителю заведующего по хозяйственной работе, воспитателю дошкольного образования, музыкальному руководителю, руководителю физического воспитания учреждений дошкольного образования, педагогу дополнительного образования;
- шеф-повару, поварам, кухонным рабочим; рабочим по стирке и ремонту спецодежды.

1.2. 3 календарных дня:

- помощнику воспитателя дошкольного образования; делопроизводителю;
- уборщику помещений, дворнику, столяру, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сторожу, кастаньянше, кладовщику.

1.3. 1 календарный день:

всем остальным категориям работников учреждений образования.

2. В соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь установить надбавку в процентах от оклада:

2.1. на 50%:

- шеф-повару, поварам, кухонным рабочим, кладовщику;
- рабочему по стирке и ремонту спецодежды, столяру, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сторожу, уборщику территорий, кастаньянше, уборщику помещений;
- педагогу-психологу; учителю-дефектологу; музыкальному руководителю; руководителю физического воспитания учреждений дошкольного образования.

2.2. на 25%:

- помощнику воспитателя, делопроизводителю;
- заместителю по хозяйственной работе;

2.3. на 10%:

- всем остальным категориям работников учреждений, за исключением госслужащих.

3. Установить молодым специалистам в первые три года работы:

- надбавку к окладу не менее чем на 20%,
- дополнительный поощрительный отпуск с сохранением среднего заработка не менее 2-х календарных дней.

4. При заключении контракта с работником, не членом профсоюза, предоставлять дополнительный поощрительный отпуск 1 календарный день с сохранением среднего заработка и надбавку в размере 1 процент оклада.

Данное Положение вступает в силу с «01» января 2023 года.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

____.____.2023 №

Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ
 Руководитель организации
 _____ Э.М.Дубовская
 «__» _____ 2023 г.

П Л А Н

мероприятий по улучшению условий и охраны
 труда государственного учреждения образования
 «Детский сад № 33 г.Солигорска»

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполне- ния меропри- ятий	Ответствен- ные за выполнение меропри- ятий	Ожидаемая социальная эффектив- ность меропри- ятий	При меч а ния
		Плани руема я	Факти ческа я				
1.	Замена линолеума в группе № 5	2500 руб.		Июнь- август	Зав. по ХР Кравченя И.М.	Предупреж- дение травматиз- ма	
2.	Ремонт кабинета учителя- дефектолога	3000 руб.		Июнь- август	Зав. по ХР Кравченя И.М.	Улучшение условий труда	
3.	Ремонт веранд групп № 7, № 8	7500 руб.		Июнь- август	Зав. по ХР Кравченя И.М.	Предупреж- дение детско- го травматиз- ма	
4.	Ремонт санузла	1650 руб.		Июнь- август	Зав. по ХР Кравченя И.М.	Улучшение условий труда	
5.	Приобретение мебели в группы (детские столы и стулья)	2800 руб.		В течение года	Зав. по ХР Кравченя И.М.	Охрана здоровья	
6.	Приобретение спортивного оборудования на стадион д\сада	6.995 руб.		Январь- февраль	Зав. по ХР Кравченя И.М.	Охрана здоровья	

7.	Приобретение кроватей-ромашек	7.974 руб.		Январь-февраль	Зав. по ХР Кравченя И.М.	Охрана здоровья	
8.	Приобретение на пищеблок морозильника и холодильника	1310 руб. 887 руб.			Зав. по ХР Кравченя И.М.	Улучшение условий труда	

Примечание: планирование мероприятий осуществляется на год. Планирование мероприятий, которые требуют значительных финансовых затрат и длительного периода времени на их выполнение, может осуществляться на срок 2-3 года;

в графе 7 отражается ожидаемая социальная эффективность мероприятия, в том числе количество работников, условия труда которых планируется улучшить, количество работников, условия труда которых планируется привести в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических нормативов.

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2013 г. № 111 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.04.2020 № 43)

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

____.____.2023 №

Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ
 Руководитель организации
 _____ Э.М.Дубовская
 «__» _____ 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

№ №п /п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в мес.	Кол-во компл.	
1.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12		
		Фартук х/б с нагрудником	ЗМи	До износа		
		Головной убор из х/б ткани		12		
		Полуботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми 3	24 12		
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа		
		Печатки резиновые	Вн	До износа		
		<i>При сортировке, метке и сдаче в стирку бывшего в употреблении белья дополнительно:</i>				
		Респиратор		До износа		
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>				
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36		
2.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	ЗМи	12		
		Головной убор из х/б ткани		12		

		Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми З	12 6	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		<i>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
3.	Уборщик территорий	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12	
		Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		<i>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i>			
		жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа	
		<i>При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:</i>			
		фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		нарукавники прорезиненные			
		перчатки резиновые	Бм	До износа	
		очки защитные	ЗНГ	До износа	
		респиратор			
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i>			
		плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36	

		сапоги резиновые	В	24	
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>			
4.	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	12	
		Фартук х/б	Ми	6	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
5.	Сторож	Костюм х/б	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Полушубок	Тн	Дежурный	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
6.	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>			
		Полусапоги резиновые (галоши)			

		резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
7.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)	Вн	До износа	
		Тапочки кожаные	Ми	12	
		Полусапоги резиновые	В	12	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Вн	Дежурны е	
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Костюм для сварщика зимний	ТрТн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
		Подшлемник зимний		24	
		Перчатки зимние двупалые	Тн	До износа	
8.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудо вания	Костюм х/б	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Галоши диэлектрические	Эн	Дежурны е	
		Перчатки диэлектрические	Эн	Дежурны е	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		Каска защитная		24	
		Очки защитные	ЗП	До	

				износа	
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно</i>			
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Подшлемник зимний		24	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	Тн20	24	
		Перчатки зимние двупалые	Тн	До износа	
9.	Педагог дополнительно-го образования	<i>При работе, связанной с загрязнением:</i>			
		Халат х/б	ЗМи	До износа	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
10.	Заведующий хозяйством	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
11.	Воспитатель дошкольного образования	Халат х/б	ЗМи	12	3
12.	Повар (шеф-повар)	Халат х/б (костюм х/б)	ЗМи	12	4
		Фартук х/б	Ми	6	3
		Шапочка х/б (косынка х/б)		6	3
		Туфли (тапочки) кожаные	З	12	2
13.	Кухонный рабочий	Куртка х/б		12	4
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	6	3

		Колпак х/б (косынка х/б)		6	3
		Перчатки резиновые		До износа	
14.	Помощник воспитателя	<i>Для уборки помещений:</i> Халат х/б Перчатки резиновые	ЗМи	12 До износа	3
		<i>Для раздачи пищи:</i> Фартук х/б Косынка х/б	Ми	6 6	3 3
		<i>Для мойки посуды:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	Вн	6 До износа	2
		<i>Для уборки туалета:</i> Халат х/б Фартук клеенчатый	ЗМи Вн	12 6	3 2

Основание:

1. 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 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 107 от 28.09.2012)).

2. 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 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь № 50 от 13.11.2000)).

3. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 93 от 28.07.2009).

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

____.____.2023 №

Приложение 5

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель организации
_____Э.М.Дубовская
«__»_____2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Заместитель руководителя по основной деятельности.
2. Заместитель руководителя по хозяйственной работе.
3. Кладовщик.
4. Кастелянша.
5. Сторожа.

Основание:

Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, утвержденных Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 26 мая 2000 г. № 764 с изменения и дополнения от 09 июля 2011 года 936.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

____.____.2023 №

УТВЕРЖДАЮ
 Руководитель организации
 _____ Э.М.Дубовская
 «__» _____ 2023 г.

Примерный список профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1	Уборщик территорий (при покосе травы бензокосилкой)	Приложение 1 П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины	1 раз в два года (только периодический)
2	Кастелянша	Приложение 3 П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья)	1 раз в год
3	Кладовщик	Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
4	Кухонный рабочий	Приложение 1 П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовлении и использование (если оно является аллергеном)) Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где	1 раз в 2 года 1 раз в год

		и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей	
7	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Приложение 3 П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья)	1 раз в год
8	Сторож	Приложение 3 П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года
9	Уборщик помещений	Приложение 1 П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование (если оно является аллергеном)) Приложение 3 П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года 1 раз в два года
10	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Приложение 3 П.4. Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ	1 раз в два года
11	Работники данных учреждений образования и организаций	Приложение 3 П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения	1 раз в год

		родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	
--	--	--	--

Примечание. Класс условий труда проставляется в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

Пункты приложения 1 Списка применяются только в случае проведения комплексной гигиенической оценки условий труда (с установлением 2 или 3 класса вредности) на рабочем месте для данной профессии.

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.

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. Проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года. Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2.Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

3.Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

4.Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2009 № 182 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 809 от 10.10.2016)).

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

____.____.2023 №

УТВЕРЖДАЮ
 Руководитель организации
 _____ Э.М.Дубовская
 «__» _____ 2023 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

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

№ п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
1.	Уборщик территорий	Мыло, 400 гр.
2.	Уборщик помещений	Мыло, 400 гр.

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.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома
 _____.____.2023 №

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель организации
_____Э.М.Дубовская
«__»_____ 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений учреждения образования
для обеспечения аптечками
с целью оказания первой помощи при несчастных случаях

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

Основание : 1. Статья 30 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. П.64, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда» (постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.09.2011 № 96)).

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

____.____.2023 №

УТВЕРЖДАЮ
 Руководитель организации
 _____ Э.М.Дубовская
 «__» _____ 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой 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.
Дрогаверин 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 трубкарезиновая 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 от 04.12.2014 № 80 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 17.02.2016 № 31) «Об установлении

перечней аптек первой помощи, аптек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации»

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

____.____.2023 №

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель организации
_____ Э.М.Дубовская
«__» _____ 2023 г.

СПИСОК

профессий и должностей работников, подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

1. Повар.
2. Шеф-повар, заведующий производством.
3. Кухонный рабочий.
4. Кладовщик.
5. Кастелянша.
6. Заведующий учреждением дошкольного образования.
7. Заместитель заведующего по основной деятельности.
8. Воспитатель дошкольного образования.
9. Помощник воспитателя.
10. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.
11. Уборщик помещений.

Основание: 1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 № 117 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.12.2019 № 120) «Об установлении перечня платных санитарно-эпидемиологических услуг».

2. Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 15.08.2003 № 90 «Об организации и проведении гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников».

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

____.____.2023 №

УТВЕРЖДАЮ
 Руководитель организации
 _____ Э.М.Дубовская
 «__» _____ 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым
 вводится суммированный учет рабочего времени

Наименование профессии, должности	Учетный период
Воспитатель дошкольного образования	квартал (полугодие)
Сторож	квартал (полугодие, год)

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома
 _____.____.2023 №

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель организации

_____Э.М.Дубовская

«__»_____ 2023 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей служащих (профессий рабочих), по которым планируется осуществление исполнения обязанностей временно отсутствующих работников

1. Педагогические работники (на период отсутствия с 1 сентября по 31 мая)
2. Воспитатель дошкольного образования
3. Помощник воспитателя
4. Заведующий хозяйством
5. Делопроизводитель
6. Уборщик территорий
7. Повар, повар детского питания
8. Кладовщик
9. Кухонный рабочий
- 10.Столяр
- 11.Сторож
- 12.Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
- 13.Уборщик служебных помещений

Основание: Пункт 20. Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.01.2021 № 4 «О порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций»

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

____.____.2023 №

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель организации

_____ Э.М.Дубовская

«__» _____ 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок за характер труда работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, секретарю учебной части, рабочим

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указами Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», от 22 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.06.2020 № 342, Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 года № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» в редакции постановления от 02.12.2022 № 461.

2. Установление надбавок за характер труда работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, секретарю учебной части, рабочим является материальным поощрением за определенные количественные и качественные показатели в работе.

3. Надбавки начисляются за фактически отработанное время по итогам работы за месяц в процентах от оклада. Вновь принятым на работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, надбавка начисляется за фактически отработанное время.

4. Надбавки не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых, социальных отпусков;
- повышения квалификации;

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

5. На выплату надбавок направляются средства государственного бюджета в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

6. Показатели и размеры надбавок:

6.1.	Качественное выполнения функциональных обязанностей	до 110%
6.2.	Участие в обеспечении учебного процесса	до 110%
6.3.	Образцовое содержание рабочего места, оборудования	до 110%
6.4.	Систематический уход за комнатными растениями (полив, посадка, пересадка)	до 110%
6.5.	Уход за цветниками, работа по озеленению и благоустройству школьной территории.	до 110%
6.6.	Проведение профилактических мероприятий во время неблагоприятной эпидемиологической ситуации	до 110%
6.7.	Выполнение работ (при необходимости) в доставке овощей из овощехранилища на пищеблок учреждения	до 110%
6.8.	Работа в сложных климатических условиях (снегопад, гололед, порывистый ветер и др.)	до 110%
6.9.	Обеспечение бесперебойной работы учреждения	до 110%
6.10.	Личный вклад в подготовку учреждения к новому учебному году, летнему оздоровительному сезону и работе учреждения в осенне-зимний период.	до 110%
6.11.	Участие в заготовке, переборке сельхозпродукции	до 110%
6.12.	Проведение ремонтных работ	до 110%
6.13.	Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий	до 110%
6.14.	Безаварийная работа	до 110%

Данное Положение вступает в силу с «01» января 2023 года

СОГЛАСОВАНО
 Протокол заседания Профкома
 _____.____.2023 №