|  |  |
| --- | --- |
| КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между руководителем государственного учреждения образования «Ясли–сад №239 г.Минска» и профсоюзным комитетом государственного учреждения образования «Ясли–сад №239 г.Минска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2020-2022 годы |  |

ГЛАВА 1

Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между государственным учреждением образования «Ясли-сад №239 г.Минска» (далее - Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя - (заведующего) Кузьмич Татьяны Александровны (далее - Руководитель) и работниками учреждения образования от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее - Профком), представляющий интересы работников - членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профкома ППО Шевчик Надежды Леонидовны на 2020-2022 годы.

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

Порядок участия и учет мнения Профкома при решении вопросов работников организации (согласование с Профкомом проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется настоящим Договором.

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

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

5. Нормы и положения Генерального, Отраслевого, Минского городского отраслевого и районного соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее - Стороны).

 6. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников - членов отраслевого профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту, неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в организации.

Действие Договора (его отдельных норм) на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не члены профсоюза и др.), распространяется при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме.

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 Профкома и представителей Нанимателя (комиссии).

Договор (изменения и (или) дополнения в него) подписывается после одобрения его на профсоюзном собрании работников организации - членов отраслевого профсоюза.

 8. Стороны обязуются соблюдать обязательства по Договору, 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 Республики Беларусь.

 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 Договором, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

 Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

 Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

 10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

 11. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации Сторон в период действия Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, выполнение Договора гарантируется правопреемниками.

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

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

 По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Руководителя, профсоюзном собрании и доводятся до сведения коллектива работников - членов отраслевого профсоюза.

 13. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Нанимателя - 1 экз., в Профкоме - 1 экз., 1 экз. - направляется для регистрации в администрацию Партизанского района города Минска, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается в организации на стенде для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

 14. Настоящий Договор вступает в силу с 15 декабря 2020 года и действует до 14 декабря 2022 года (либо заключения нового), но не более трех лет.

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.

 15. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения, в течение одного месяца в администрации Партизанского района города Минска.

 ГЛАВА 2

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Наниматель обязуется:

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

16.2. Проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

16.3. Осуществлять контроль за полнотой расчета планового объема средств на заработную плату работников в соответствии с действующим законодательством.

16.4. Обеспечить в полном объеме своевременную выплату работникам заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска, окончательного расчета при увольнении.

17. Профком обязуется:

17.1. Оперативно доводить до сведения работников документы, разъяснения, инструктивные письма по вопросам организации и оплаты труда.

17.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам оплаты труда, условий и нормирования труда, за полнотой исчисления премиального фонда, фонда надбавок, фонда материальной помощи, а также неиспользованных средств на заработную плату, распределением объема педагогической нагрузки, проведением аттестации работников.

О результатах информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

17.3. В соответствии с законодательством Республики Беларусь по просьбе членов профсоюза обращаться в судебные инстанции с исковыми заявлениями о взыскании невыплаченных сумм заработной платы, выплат стимулирующего характера, материальной помощи, а также компенсаций за несвоевременно выплаченную заработную плату и среднего заработка за время трудового отпуска, других компенсационных выплат.

17.4. Консультировать членов профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда.

17.5. Принимать участие в конкурсах, инициируемых вышестоящими органами управления образованием, организационными структурами отраслевого профсоюза.

17.6. Обеспечить реализацию в полном объеме полномочий профсоюзных органов в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования

18. Стороны пришли к соглашению:

18.1. В соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - Трудовой кодекс) выплату заработной платы производить не реже 2-х раз в месяц:

не позднее 23 числа каждого месяца - заработная плата за первую половину месяца;

не позднее 8 числа каждого месяца - окончательный расчет за предыдущий месяц.

Выплата заработной платы работникам производится путем перечисления на счет, открытый работником в филиале/отделении Беларусбанка банка (статья 75 Трудового кодекса).

18.2. Заработная плата, задержка выплаты которой составляет календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным п.п.18.1. п.18 данного Договора подлежит индексации в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Индексация несвоевременно выплаченных сумм осуществляется в полном размере за каждый месяц в отдельности путем их корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды, выплачиваются с учетом их индексации в соответствии с индексом потребительских цен, публикуемым Национальным статистическим комитетом (п.3 Указа Президента Республики Беларусь от 30 августа 1996 г. №344 «О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий», п.12 Инструкции о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 мая 2009 г. №57).

Работник вправе требовать выплаты, причитающейся ему заработной платы, если она не производилась ему по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

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

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями заработная плата должна выплачиваться накануне их (статья 73 Трудового кодекса).

Выдавать каждому работнику расчётный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы (окончательного расчета за предыдущий месяц).

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

В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

18.5. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения (кроме выплат, размер которых определяется по результатам работы за месяц), производятся не позднее дня увольнения.

В случае невыплаты по вине Нанимателя причитающихся на день увольнения сумм выплат работник имеет право взыскать с Нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

18.6. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

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

18.9. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно.

Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится Центрами по обеспечению деятельности управлений по образованию администраций г.Минска (или бухгалтерией организации) до сведения Руководителя организации и Профкома.

Неиспользованные средства остаются в распоряжении Нанимателя организации и могут быть направлены в текущем календарном году на стимулирующие (кроме премий) выплаты в порядке, установленном приложением настоящего Договора.

Вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

18.10. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи ежегодно на календарный год создавать комиссию по данным вопросам с обязательным включением в состав представителей Профкома.

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

18.11. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, доплат, оказания материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются настоящим Договором, соответствующими положениями (приложение 1)

18.12.  Установление надбавок, доплат, премирование, оказание материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление Руководителю организации, подчиненной управлению по образованию администрации района осуществляется из средств организации на основании Положения, принятого районным соглашением по согласованию с президиумом районного комитета отраслевого профсоюза (приложение 1 Партизанского районного соглашения).

18.13. Устанавливать:

ежемесячную надбавку за высокие достижения в труде из средств материального стимулирования или ежемесячную премию из внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации воспитателям дошкольного образования и другим специалистам и работникам, добросовестно выполняющим работу на общественных началах (руководителям методических объединений, педагогам-наставникам, председателям первичных профсоюзных организаций, общественным инспекторам по охране труда, работникам, входящим в состав советов общественных пунктов охраны правопорядка, работникам, проводящим воспитательную работу с обязанными лицами и др.) (приложение 1 настоящего Договора);

ежемесячную надбавку за высокие достижения в труде из средств материального стимулирования или ежемесячную премию из внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации победителям конкурса «Столичный учитель - столичному образованию» в течение года с даты проведения конкурса - в размере 15% оклада; (приложение 1 настоящего Договора)

 ежемесячную надбавку за высокие достижения в труде из средств материального стимулирования или ежемесячную премию из внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации работникам, которым присвоены почетные звания «Народный учитель Республики Беларусь», «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» и иные почетные звания Республики Беларусь в размере 20% оклада, но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь; (приложение 1 настоящего Договора)

 ежемесячную надбавку за высокие достижения в труде из средств материального стимулирования или ежемесячную премию из внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации работникам, награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнiк адукацыi», в размере 20% оклада, но не более чем за одну награду»; (приложение 1 настоящего Договора)

ежемесячную надбавку за высокие достижения в труде из средств материального стимулирования или ежемесячную премию из внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения, направления на работу, в размере 20% оклада в течение двух лет после окончания срока обязательной отработки; (приложение 1 настоящего Договора)

ежемесячную надбавку за высокие достижения в труде работникам за профессиональные качества и навыки в соответствии с перечнем (приложение 2 настоящего Договора ).

18.14. Устанавливать единовременную надбавку за высокие достижения в труде из средств материального стимулирования педагогическим работникам, подготовившим ппобедителей конкурсов исследовательских работ: районных - 20% оклада, городских - 30% оклада, республиканских - 50% оклада, международных - 100% оклада.

18.15. Режим рабочего времени всех категорий работников в учреждении разрабатывается исходя из режима работы учреждения, применяемого у нанимателя, определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, коллективным договором с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной нанимателем (ст.112-114 Трудового кодекса), графиками работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

Графики работы определяют: время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования сменами, рабочие и выходные дни (статья 123 Трудового кодекса).

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие (статья 123 Трудового кодекса).

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

18.16. Производить распределение объема педагогической нагрузки (педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки на ставку (воспитателям дошкольного образования, учителям-дефектологам, музыкальным руководителям, руководителям физвоспитания) по согласованию с Профкомом (приложение №14)

Распределение воспитателей дошкольного образования по возрастным группам ежегодно устанавливается приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом на предстоящий учебный год не позднее 31 августа текущего года.

Наниматель обязан ознакомить работников под подпись с приказом о распределении по возрастным группам не позднее 31 августа текущего года.

18.17. Для отдельных категорий работников, которым по условиям работы невозможно соблюдение установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени по согласованию с Профкомом (приложение 3).

Режим рабочего времени этой категории работников устанавливается графиками работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

Учетный период при суммированном учете рабочего времени устанавливается продолжительностью - полугодие (статья 126 Трудового кодекса).

18.18. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики отпусков, графики работ (сменности), и другие локальные нормативные правовые акты утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

18.19.За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, болезнь воспитанников, закрытие дошкольных учреждений на ремонт или на летний период) оплата производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетной организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования.

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

Руководитель обязан принимать меры по обеспечению работников работой в соответствии с их должностными обязанностями.

18.20. Руководитель организации устанавливает дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

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

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

Оплата труда педагогического работника, осуществляющего в период отсутствия другого педагогического работника педагогическую деятельность производится за фактически отработанное время.

18.23. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов организации (педагогические, работники) определяются законодательством.

18.24. Наниматель и ППО производит анализ уровня оплаты труда работников для своевременного принятия соответствующих мер.

18.25. Доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем.

18.26. Устанавливать работникам доплаты за особые условия труда в специальных группах, ПКПП и группах интегрированного обучения и воспитания в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми согласно Приложению 1.

18.27. Перечень работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей по причине командировки, болезни, повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках, предоставления дополнительного свободного от работы дня в неделю, месяц и других случаях, предусмотренных законодательством, определяется в соответствии с приложением 4.

18.28. При невозможности сокращения продолжительности работы на один час в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, предоставлять работнику по соглашению с нанимателем дополнительный день отдыха, оплачиваемый в одинарном размере, по мере накопления этих часов в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса.

18.29. Наниматель в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса предоставляет работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем.

Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время.

Перечень категорий работников, которым по условиям производства, время, необходимое для приема пищи, предоставляемое в течение рабочего дня, включается в рабочее время, определяется в соответствии с приложением 5.

ГЛАВА 3

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

 19. Наниматель обязуется:

 19.1. Утверждать локальные правовые акты по вопросам оплаты труда, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ (сменности), графики отпусков, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, о выделении материальной помощи) по согласованию с Профкомом.

 19.2. Оперативно доводить до сведения работников нормативные правовые акты (изменения и (или) дополнения к ним) по вопросам условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

 19.3. При приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под подпись с приказом о приеме на работу, с порученной работой, документами, определяющими трудовую функцию (должностными (рабочими) инструкциями), условиями и оплатой труда, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и другими документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок, Договором, проводить вводный инструктаж по охране труда, разъяснять его права и обязанности.

 19.4. Приглашать председателя Профкома на все совещания и мероприятия, проводимые Руководителем.

 19.5. Предоставлять заблаговременно Профкому для согласования проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

 19.6. При решении вопросов, затрагивающих интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом. Принятие решений осуществлять с согласия и по согласованию Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

 20. Профком обязуется:

 20.1. Осуществлять в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране и оплате труда, осуществлять контроль за выполнением коллективного договора в организации.

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

 20.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, об оплате и охране труда, коллективно-договорных отношениях и профсоюзах, рассматривать обращения (предложения, заявления, жалобы) членов профсоюза, направлять мотивированные ответы на обращения в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

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

 20.5. Принимать участие в совещаниях, семинарах и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

 20.6. Обеспечить доступ работников к достоверной информации о работе Профкома.

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

 21. Стороны пришли к соглашению:

 21.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников принимаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

 21.2. Установленные законодательством, Минским городским отраслевым соглашением и районным соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах.

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

 21.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения в организации законодательства о труде, об охране и оплате труда, в том числе по вопросам аттестации педагогических работников, с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя по предложению Сторон.

 21.5. Руководитель обеспечивает беспрепятственный допуск в организацию представителей отраслевого профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, за выполнением коллективного договора (соглашения) в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, оценке (мониторингу), иных формах, не связанных с проведением проверок, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

21.6. 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 установлены нормы 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.

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

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

 Индивидуальные трудовые споры по изменению существенных условий труда разрешаются комиссией по трудовым спорам.

21.7. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать в организации комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей профсоюза и нанимателя.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется нанимателем.

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

21.9. Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении:

 среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) предоставляются гарантии, предусмотренные [статьями 215](file:///D%3A%5Cu1%5CAppData%5CDocuments%20and%20Settings%5CBogomolcevaIA.KOMITET%5C%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%5CDownloads%5CNCPI) и [216](file:///D%3A%5Cu1%5CAppData%5CDocuments%20and%20Settings%5CBogomolcevaIA.KOMITET%5C%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%5CDownloads%5CNCPI) Трудового кодекса и иными законодательными актами;

 среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, договоров в сфере образования либо иных оснований, предусмотренных трудовым договором, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной [статьей 216](file:///D%3A%5Cu1%5CAppData%5CDocuments%20and%20Settings%5CBogomolcevaIA.KOMITET%5C%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%5CDownloads%5CNCPI) Трудового кодекса.

 21.10. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников осуществляются в учреждениях дополнительного образования взрослых, иных учреждениях образования, организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых, в соответствии с законодательством.

Наниматель в соответствии со статьей 1970-1 Трудового кодекса обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, трудовым договором (контрактом).

 В иных случаях необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников определяется Нанимателем.

 21.11. Очередность предоставления трудовых отпусков педагогическим работникам определяется графиком, утвержденным Руководителем организации не позднее 1 апреля текущего года, другим категориям работников - не позднее 5 января текущего года.

 График трудовых отпусков подлежит согласованию с Профкомом.

 График трудовых отпусков доводится до сведения всех работников под подпись.

 Продолжительность отпусков педагогических работников определяется в соответствии с приложением 6.

 21.12. При составлении графика трудовых отпусков Наниматель обязан в соответствии с законодательством о труде запланировать отпуск по желанию работника:

 в летнее или другое удобное время:

 1) лицам моложе восемнадцати лет;

 2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

 3) матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

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

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

6) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

8) донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

9) Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы.

в определенный период:

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

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

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

4) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

 6) женщинам, одиноким матерям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

 7) супругам, работающим в одной организации, по их заявлению – одновременно.

 21.13. Наниматель обязан предоставлять работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно).

По договоренности между нанимателем и работником при наличии уважительных причин трудовой отпуск может быть разделен на две и более части.

При этом одна из частей трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

 21.14. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования - отпуск без сохранения заработной платы.

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

 21.16. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению Нанимателя и с согласия работника (отзыв из трудового отпуска). Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между нанимателем и работником предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к трудовому отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме

 21.17. 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.

 21.18. По письменному заявлению работника, помимо уважительных причин, предусмотренных частью первой статьи 189 Трудового кодекса, Наниматель предоставляет ему в течение календарного года в период, согласованный сторонами, социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым обстоятельствам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам в следующих случаях и указанной продолжительности:

 смерть члена семьи работника либо близкого родственника (родители, опекун (попечитель), супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабка, внуки - сроком не менее 3 календарных дней без учета времени проезда к месту похорон;

 бракосочетание самого работника, его детей, внуков - не менее 3 календарных дней;

 необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - не более 21 календарного дня;

 необходимость осуществления ухода за больным членом семьи работника либо близкого родственника (родители, опекун (попечитель), супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабка, внуки в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья (заключением) медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение - до 30 календарных дней, предоставление указанного отпуска продолжительностью свыше 30 календарных дней определяется Руководителем по согласованию с Профкомом;

 работа над диссертацией, написание методических пособий и учебников - до 30 календарных дней.

 На время отпусков сохраняется прежняя работа.

В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, за исключением случая, предусмотренного частью второй настоящей статьи, включаются время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 30 календарных дней в течение рабочего года;

 21.19. По письменной просьбе работника, 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 обстоятельствам продолжительностью до 30 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

21.20. 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.

21.21.  Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми Наниматель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности определяется согласно приложению 7.

ГЛАВА 4

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

 22. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

 23. Профком обязуется:

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

 23.2. Не снимать с профсоюзного учета работников - членов отраслевого профсоюза, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, вплоть до их трудоустройства на новое место работы (но не более одного года).

 23.3. Оказывать из профсоюзного бюджета материальную помощь работникам - членам профсоюза, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, до 10 базовых величин (разово).

 24. Стороны пришли к соглашению:

 24.1. 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, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 - 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления Профкома.

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

 одиноким, разведенным женщинам и вдовам, имеющим несовершеннолетних детей;

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

 имеющим длительный стаж непрерывной работы в организации не менее десяти лет;

получившим трудовое увечье или профзаболевание на данном 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);

работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям;

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

 ликвидации вакантных мест;

 увольнение совместителей.

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

24.5. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск продолжительностью один день в неделю без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы. Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

 24.6. Предоставлять преимущественное право педагогическим и иным работникам организации, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, возвращаться в организацию при появлении вакансий.

24.7. 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.

24.8. 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 письменного согласия на заключение таких контрактов.

24.9. В случае истечения срока 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.

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

24.11. Продлевать в пределах максимального срока действия, заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий за нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, 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 и получения права на полную пенсию по возрасту, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

24.12. Заключение новых контрактов с работниками - членами отраслевого профсоюза производится при участии представителя Профкома.

24.13. Заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий за нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими продолжительный стаж работы в организации, на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

На меньший срок контракт заключать только с письменного согласия работника.

 24.14. В рамках данного Договора считать:

 «продолжительный стаж работы в организации» (п.п.24.13 п.24) - работу в организации не менее 5 лет;

«высокий профессиональный уровень и квалификация» (п.п.24.14 п.24) - наличие следующей квалификационной категории: первой, высшей, «учитель-методист».

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

24.16. 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 261-2 Трудового кодекса.

Молодым специалистам обеспечивается нагрузка не менее ставки. По письменному заявлению молодого специалиста ставка может быть уменьшена.

Установить, что прием на работу обучающихся в очной форме получения образования осуществляется на общих основаниях с оформлением трудовых книжек в установленном законодательством порядке.

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

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

 24.19. Руководитель по письменному заявлению работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

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

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

 24.21. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под подпись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок в организации, должностной (рабочей) инструкцией.

 Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса и подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

24.22. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) может быть досрочно прекращен по соглашению сторон трудового договора.

24.23. Руководитель 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, 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, при направлении одного из супругов в длительную командировку (на год и более) за пределы г.Минска с семьей.

 24.24. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе (при наличии возможности у нанимателя).

 24.25. Недопускать привлечение работников организации к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

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

 24.27. Наниматель вправе заключать с работниками, с их письменного согласия, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

24.28. Наниматель и Профком ежегодно проводят мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организации, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям, по определению потребности педагогических кадров на перспективу, их подготовки, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

ГЛАВА 5

ОХРАНА ТРУДА

25. Наниматель обязуется:

25.1. Осуществлять управление охраной труда в учреждении, обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников, соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда.

25.2. Предусматривать в необходимых объемах финансовые средства на охрану труда, профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (приложение 8)

Осуществлять в рамках сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителя и специалистов учреждения образования.

25.3. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы предоставлять полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также о льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

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

25.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (приложение 9).

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

25.7. Оборудовать кабинет по охране труда. Постоянно обновлять и поддерживать материально-техническую базу кабинета (или оформить уголки по охране труда. Постоянно обновлять методическое обеспечение уголков по охране труда).

25.8. Своевременно проводить пересмотр, корректировку и утверждение нормативных документов по охране труда с учётом изменений и дополнений, внесённых в законодательные акты Республики Беларусь.

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

25.10. К началу учебного года организовывать работу по приведению помещений учреждений образования в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда работников и организации образовательного процесса.

25.11. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

25.12. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, принимать меры по совершенствованию этой работы. Не реже одного раза в год подводить итоги работы учреждения образования по улучшению условий и охраны труда, профилактики производственного травматизма.

25.13. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями законодательства.

25.14. Незамедлительно информировать управление по образованию о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях с целью проведения расследования несчастного случая в соответствии с требованиями законодательства.

 25.15. Оказывать семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь из средств нанимателя в размере не менее десяти годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, по вине нанимателя, - единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

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

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

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

26. Профком обязуется:

26.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда, выполнением норм коллективного договора в учреждении образования

Требовать устранения нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работающих, а в случае непосредственной угрозы для жизни и здоровья - приостановления выполнения работ, эксплуатации помещений, групп, кабинетов, оборудования до устранения нарушений. Выдавать обязательные для рассмотрения рекомендации по устранению выявленных нарушений.

26.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утверждать составы общественных комиссий по охране труда, координировать их деятельность, проводить обучение профактива по вопросам охраны труда.

26.3. Принимать участие в городских (районных) смотрах-конкурсах:

на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда;

по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

26.4. Периодически (один раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации.

26.5. При групповом несчастном случае, а также с тяжёлым и смертельным исходом, требующих проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза (райком или горком отраслевого профсоюза) с целью обеспечения участия в расследовании главного технического инспектора труда городского комитета профсоюза.

 26.6. В ходе расследования 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 семье погибшего на производстве работника - члена профсоюза - помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере до 10 базовых величин из профсоюзного бюджета при наличии средств*.*

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

26.8. Оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

26.9. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

26.10. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы №3.

26.11. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 №420.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Осуществлять общественный и периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда в учреждении образования, за выполнением норм коллективного договора, проводить Дни охраны труда. Требовать от работающих соблюдения трудовой и производственной дисциплины, законодательства об охране труда.

Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь №3, Директивы Президента Республики Беларусь №1.

27.2. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда. Все локальные нормативные правовые акты по вопросам охраны труда принимать Нанимателю (уполномоченному должностному лицу Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

своевременным прохождением работниками обязательных предварительных, периодических, внеочередных и наркологических медицинских осмотров (приложение 9,10);

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (приложение 11);

бесплатным обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (приложение 12);

обеспечением кабинетов, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечкам (приложение 13, 15).

27.4.Оказывать единовременную материальную помощь в случаях и размерах, предусмотренных пунктами 25.16 и 26.6.

27.5 Работник обязан оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья.

27.6. Освобождать от работы общественного инспектора по охране труда на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

 27.7. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам года в размере до 10 базовых величин (из средств материального стимулирования).

27.8. Устанавливать надбавку за высокие достижения в труде из средств материального стимулирования работникам за соблюдение требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины в соответствии с их личным вкладом в результаты работы по обеспечению охраны труда.

ГЛАВА 6

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

28. Наниматель обязуется:

28.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

28.2. Привлекать ветеранов педагогического труда и профсоюза к общественной работе, к подготовке и проведению мероприятий в связи со знаменательными датами, патриотическому воспитанию молодежи.

Приглашать ветеранов педагогического труда и профсоюза к участию в проводимых в организации воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

29. Профком обязуется:

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

29.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жилыми помещениями работников организации.

29.3. При наличии финансовых средств организовать экскурсионные поездки, дни семейного отдыха для членов профсоюза и их семей.

29.4. Организовывать в течение года проведение Дней здоровья.

29.5. Организовывать мероприятия, посвященные знаменательным датам и праздничным дням. Обеспечивать приглашение и поздравление ветеранов педагогического труда и Великой Отечественной войны.

29.6. Вести учет ветеранов труда с ежегодным уточнением банка данных. При наличии средств оказывать из средств профсоюзного бюджета материальную помощь на лечение, оздоровление, приобретение дорогостоящих лекарств и другим обстоятельствам в соответствии с Положением.

29.7. Частично возмещать расходы по оплате занятий в кружках, спортивных секциях, музыкальных школах детей работников, имеющим троих и более детей, одиноким матерям (отцам) в соответствии с Положением.

29.8. Осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, путевок в санатории и дома отдыха, приобретенные работниками, которые последние несколько лет (3 года) не пользовались лечением и оздоровлением.

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

 30. Стороны пришли к соглашению:

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

 30.2. Добиваться реализации прав педагогических работников на первоочередное получение жилья.

 30.3. Руководитель совместно с Профкомом не реже одного раза в год анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.

30.4. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий для граждан, уволенных в связи с выходом на пенсию (при условии назначения пенсии) независимо от последующего трудоустройства, в том числе в иной государственный орган, другую организацию.

 30.5. Содействовать выделению работникам организации, в том числе молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций системы комитета по образованию, а также общежитиях организаций иных отраслей.

  30.6. Включать в состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению представителей профкома.

 30.7. Обеспечить возможность получения работниками горячего питания либо другие социальные гарантии, представление которых возможно в организации.

 При наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания.

 30.8. Оборудовать комнату психологической разгрузки (бытовую комнату) при наличии возможности у нанимателя.

 30.9. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

 30.10. Совместно вести учет в организации ветеранов труда и профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

 Ежегодно проводить встречи с различными категориями ветеранов труда, чествовать их с юбилейными датами, приглашать ветеранов на мероприятия: профсоюзные встречи, торжественные вечера, посвященные государственным праздникам и знаменательным датам. Закреплять за каждым ветераном ответственных лиц за эту работу.

 30.11. Проводить туристские слеты, культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, принимать участие в районных, городских и республиканских отраслевых спартакиадах и туристских слетах.

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

 30.13. Оказывать помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

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

 30.15. Наниматель имеет право использовать внебюджетные средства на проведение оздоровительных мероприятий для работников, в том числе на приобретение медикаментов, путевок в санаторно-курортные и оздоровительные организации; проведение культурно-просветительных и физкультурных мероприятий; поддержку спортивных команд и коллективов художественной самодеятельности; удешевление и усиление питания для работников; повышение заработной платы работников организации.

ГЛАВА 7

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

 31. Наниматель обязуется:

 31.1. Беспрепятственно представлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников.

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

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

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

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

 32. Профком обязуется:

 32.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, социального страхования, заработной платы, реализации Договора.

 32.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утверждаемыми сметами, как правило, на основании личного заявления.

 33. Стороны пришли к соглашению:

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

 33.2. Предоставлять Профкому помещения, транспортные средства, средства связи, оргтехники 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 вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

33.3. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации.

33.4. Использовать информационные ресурсы организации для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в организации условий для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

 33.16. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства образования Республики Беларусь наличие наград профсоюзных органов.

ГЛАВА 8

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ

ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

 34. Профком обязуется:

 34.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников - членов профсоюза.

 34.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении формы собственности.

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

 35. Стороны пришли к соглашению:

 35.1. 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.

 35.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией, допускается с предварительного, не менее чем за 7 календарных дней, уведомления Профкома.

ГЛАВА 9

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

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

 37. Наниматель обязуется:

 37.1. Рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств по Договору либо уклоняющимся от участия в переговорах.

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

 37.3. Ознакомить с Договором всех работников, в том числе впервые принятых.

 38. Стороны пришли к соглашению:

 38.1. Контроль за ходом выполнения Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляется Сторонами, комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

 38.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

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

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

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

 38.5. Применять меры дисциплинарной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств по Договору либо уклоняющихся от участия в переговорах.

 38.6. Выполнение настоящего Договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год (1 раз в полугодие) с составлением акта.

 38.7. Руководитель и Председатель профсоюзного комитета отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

 38.8. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премий, надбавок, привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством.

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

Договор одобрен на профсоюзном собрании

15 декабря 2020г., протокол № 3.

Договор подписан

15 декабря 2020г.

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий Государственным учреждением образования «Ясли-сад №239 г. Минска»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А. Кузьмич | Председатель профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Ясли-сад №239 г. Минска»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Л. Шевчик |

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич15 декабря 2020г. |

Приложение № 1

к Коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих и единовременных выплат работникам

ГУО «Ясли-сад №239 г. Минска»

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих и единовременных выплат работникам ГУО «Ясли-сад №239 г. Минска» (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 24.07.2019 №33 «Об оплате труда работников в сфере физической культуры, спорта и туризма».

2. Положение определяет порядок, условия и размеры установления стимулирующих (надбавок и премий), компенсирующих (доплат) и единовременных (материальная помощь, единовременная выплата на оздоровление) выплат работникам, заместителю заведующего по основной деятельности ГУО «Ясли-сад №239 г. Минска».

3. Осуществление стимулирующих выплат работникам, заместителю заведующего по основной деятельности о ГУО «Ясли-сад №239 г. Минска» производится с целью повышения качества работы, престижа, творческой активности, внедрения новых форм и методов обучения для материального и морального стимулирования, в зависимости от результатов эффективности работы.

4. Осуществление компенсирующих выплат работникам, заместителю заведующего по основной деятельности ГУО «Ясли-сад №239 г. Минска» производится за работу с особыми условиями труда.

5. Установление стимулирующих и компенсирующих выплат работникам, заместителю заведующего по основной деятельности ГУО «Ясли-сад №239 г. Минска» осуществляется в соответствии с настоящим Положением за счет средств, указанных в пункте 6, на основании приказа заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ГУО «Ясли-сад №239 г.Минска».

6. На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в том числе:

на выплату премий:

в размере 5% от суммы окладов работников организации;

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации в порядке, определенном законодательством;

на установление надбавки за характер труда педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ:

в размере 5% суммы окладов педагогических работников организации;

на установление надбавки за высокие достижения в труде направляются бюджетные средства, предусмотренные на оплату труда работников в смете расходов бюджетной организации, в которой работает руководитель.

7. Стимулирующие и компенсирующие выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

трудового отпуска;

временной нетрудоспособности;

социального отпуска;

отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

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

8. Работнику, заместителю заведующего по основной деятельности, проработавшему неполный период в связи с приемом на работу, увольнением в связи с переводом к другому нанимателю, достижением пенсионного возраста, истечением срока действия контракта, ликвидацией организации и по другим уважительным причинам, размер стимулирующих и компенсирующих выплат исчисляется пропорционально отработанному времени.

9. Приведенные пределы числовых значений в приложениях к Положению, в которых указано «до» следует считать «включительно».

10. Стимулирующие и компенсирующие выплаты осуществляются работнику в пределах коэффициента соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников организации, установленного в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.10.2004 №1290 (с изменениями и дополнениями) в размере не более 3,5, а при осуществлении организацией деятельности, приносящей доходы, коэффициент соотношения может устанавливаться свыше 3,5 за счет средств, полученных от указанной деятельности, но не более 5.

11. Специалисты Центра осуществляют мониторинг соблюдения установленного коэффициента соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников организаций.

ГЛАВА 2

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮСТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

ГУО «ЯСЛИ-САД №239 Г. МИНСКА»

12. Для рассмотрения вопроса об установлении стимулирующих выплат работникам, заместителю заведующего по основной деятельности ГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» создается комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам ГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» (далее - Комиссия).

Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательством Республики Беларусь и настоящим Положением.

13. Комиссия создается приказом заведующего в количестве не менее пяти членов. Срок полномочия комиссии- календарный год.

Состав комиссии формируется из числа работников ГУО «Ясли-сад №239 г.Минска», представителей первичной профсоюзной организации ГУО «Ясли-сад №239 г.Минска».

Председатель, заместитель председателя, секретарь комиссии назначаются заведующим из числа членов комиссии при утверждении ее персонального состава.

14. Комиссия рассматривает, анализирует качество и итоги работы педагогического коллектива, технического персонала и специалистов учреждения образования, учитываемые для премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат, дает оценку результатам деятельности работников и принимает решение об установлении (не установлении), с учетом наличия (отсутствия) дисциплинарных взысканий, размера ежемесячных премий, стимулирующих и компенсирующих выплат, рассматривает вопросы по оказанию материальной помощи и установлению единовременной выплаты на оздоровление работников.

15.Конкретные размеры премий, стимулирующих и компенсирующих выплат, определяются Комиссией с учетом личного вклада работников в соответствии со служебными записками. Заместители руководителя учреждения образования не позднее 25-го числа текущего месяца подают служебные записки председателю Комиссии.

16. Заседание Комиссии проводится ежемесячно, не позднее 30 числа.

 17. Решение Комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей ее состава. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало более половины членов, принимавших участие в заседании. При равном распределении голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель комиссии.

18. Решение оформляется протоколом, который подписывают председатель, секретарь и все члены Комиссии.

19. Решение Комиссии оформляется протоколом за подписью всех членов комиссии, присутствовавших на заседании.

 20. Председатель Комиссии осуществляет общее руководство ее работой, ведет заседания и обеспечивает организацию выполнения решений Комиссии. В отсутствие председателя Комиссии его обязанности исполняет заместитель.

21. Решение комиссии (протокол) носит рекомендательный характер, передается руководителю государственного учреждения не позднее чем в трехдневный срок после проведения заседания Комиссии для принятия окончательного решения, которое утверждается приказом руководителя государственного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

ГЛАВА 3

НАДБАВКА ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА

22. Данная надбавка устанавливается педагогическим работникам, заместителю заведующего по основной деятельности ГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» в размере до 60 процентов (включительно) от оклада по каждому основанию. На установление надбавки за характер труда направляются средства в размере 5% суммы окладов педагогических работников.

 23. Надбавка может устанавливаться на месяц, квартал, полугодие, год, учебный год.

24. Надбавка начисляется за фактически отработанное время в текущем месяце в соответствии с личным вкладом педагогических работников, заместителя заведующего по основной деятельности в результате работы и выплачивается в срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

25. Надбавка устанавливается:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Основания для установления надбавки |
| 25.1. | За работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; |
| 25.2. | За работу с родителями; |
| 25.3. | За работу по организации питания воспитанников; |
| 25.4. | За оздоровление воспитанников, в том числе в каникулярный период; |
| 25.5. | За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования  |
| 25.6. | За работу с одаренными и талантливыми воспитанниками (подготовка воспитанников к участию в конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий в учреждении образования); |
| 25.7. | За организацию участия воспитанников в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий; |
| 25.8. | За участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со ст. 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов. |

ГЛАВА 4

НАДБАВКА ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

26. Устанавливается всем категориям работников, в том числе совместителям, за обеспечение устойчивого функционирования и развитие учреждения образования, обновление материально-технической базы, позволяющие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться улучшения хозяйственной деятельности, пропорционально педагогической нагрузке в процентах от оклада.

27. Надбавка может устанавливаться на месяц, квартал, полугодие, год, учебный год.

28. Для различных категорий работников устанавливаются различные размеры надбавки. Размер надбавки конкретному работнику определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также, средств от приносящей доходы деятельности и устанавливается Комиссией с учётом качества и эффективности выполняемой работы, личного вклада в работу учреждения образования и выплачивается в срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

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

30.Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается для заместителя заведующего по основной деятельности, в процентах от оклада.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Пункт | Показатели для установления надбавки | % надбавки |
| 30.1 | Своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса по итогам за квартал | до 30% |
| 30.2 | Своевременное предоставление полной и достоверной отчётности по различным направлениям деятельности.  |  10% |
| 30.3 | Участие в подготовке и проведении педагогических советов, семинаров, конференций, выставок, коллегий на уровне района, города, республики и др. мероприятий | до 50% |
| 30.4 | Реализацию образовательного процесса через результативное участие воспитанников и (или) педагогов в интеллектуальных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, конференциях, проектах и т.п.:международныхреспубликанских,городскихрайонных | до 100 %до 70 %до 50 %до 30 % |
| 30.5 | Координацию деятельности по распространению эффективного педагогического опыта:инициирование и внедрение современных технологий в работе с кадрами;распространение опыта через средства массовой информации | до 30% |
| 30.6 | Результативное участие (представительство от учреждения) в конкурсах педагогического мастерства, уровни:международныйреспубликанский, городские этапырайонный этап (победитель)участие в районном этапе | до 100 %до 70%до 50%до 25 %до 20% |
| 30.7 | Личную подготовку и результативное участие воспитанников в конкурсах исследовательских работмеждународныереспубликанскиегородскиерайонные | до 100%;до 70%;до 50%;до 30%; |
| 30.8 | Осуществление контроля за участием педагогов (воспитанников) в интеллектуальных, творческих конкурсах, олимпиадном движении при наличии результатов | до 50% |
| 30.9 | Обеспечение надлежащих санитарно-гигиенических условий и требований к организации образовательного процесса, требований по ОТ, по организации образовательного процесса, в том числе подтвержденные в ходе внешнего контроля  |  до 100% |
| 30.10 | Выполнение особо важных поручений (в том числе и вышестоящих организаций), направленных на совершенствование работы учреждения, в том числе не связанных с должностными обязанностями | до 100% |
| 30.11 | Сопровождение сайта, деятельность информационных ресурсов | до 30% |
| 30.12 | Участие в обновлении и развитии материально-технической базы учреждения при подготовке к началу учебного года | августдо 100% |
| 30.13 | Непосредственное руководство работой аттестационной комиссией, подготовка аттестационных материалов | до 30 % |
| 30.14 | Обновление и развитие материально-технической базы в рамках проведения районных конкурсов  | до 50% |
| 30.15 |  Организацию работы с общественными организациями (фонд мира, ОСВОД, «Красный крест», ДООП, ПО ОО «БРСМ», ГО, инспектора по охране детства, ПО ОО «Белая Русь», БМООСП, ЮИД и др.) | до 30% |
| 30.16 | По итогам работы учреждения образования за календарный год в соответствии с рейтинговой оценкой деятельности организаций образования | до 50% |
| 30.17 | В связи с юбилейной датой учреждения образования;-в связи с юбилейными датами работников: 30-летие, 40-летие, 50-летие, 60-летие;-в связи с днями рождениями:35-летие, 45-летие, 55-летие, 65-летие;-в связи с выходом на пенсию и прекращением трудовых отношений; | От 1-3 лет | От 3-5 лет | *Свыше 5 лет* |
| 50% | 70% | 100 % |
| 30.18 | Сохранение и расширение сети белорусскоязычных групп  | до 50 %сентябрь |
| 30.19 |  Стаж работы в отрасли в связи с перерасчетом стажа работы в бюджетных организациях | до 50% |
| 30.20 | Личное участие в конкурсах, конференциях, коллегиях различного уровня, распространение эффективного опыта через СМИ | до 50% |
| 30.21 | Организацию на базе учреждения образования спортивных, культурно-массовых и методических мероприятий:международных, республиканских, городскихрайонных | до 50 % |
| 30.22 |  Результативную работу по социально-экономическому развитию (по платным услугам, по экспорту образовательных услуг; выполнение мероприятий по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов по итогам календарного года) | до 50% |
| 30.23 | Ответственному лицу за обеспечение СУОТ в учреждении | до 50 % |
| 30.24 | Предоставление статистических данных | до 30% |
| 30.25 | Награждение Благодарностями, Грамотами:- Благодарность управления по образованию;- Почетная грамота управления по образованию;- Благодарность администрации Партизанского района г. Минска;- Почетная грамота администрации Партизанского района г. Минска;- Благодарность Комитета по образованию;- Грамота Комитета по образованию;- Грамота Министерства образования Республики Беларусь;- Почетная грамота Министерства образования Республики Беларусь;- нагрудный знак Министерства образования «Выдатнiк адукацыi» | 5 %10%10%15 %10%15%20%25%30% |
| 30.26 | Награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнiк адукацыi», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь; | 15 % |
| 30.27 | Почетные звания «Народный учитель Республики Беларусь», «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» и иные почетные звания Республики Беларусь,но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь; | 15 % |
| 30.28 | Результативное участие учреждений образования в творческих конкурсах, соревнованиях | до 100% |
| 30.29 | За профессиональные качества и навыки  | 39 руб. |
| 30.30 | Осуществление эффективного руководства административно-управленческой и финансово-хозяйственной деятельностью учреждения  | до 100% |
| 30.31 | Создание условий для функционирования учреждений дошкольного образования с численностью воспитанников свыше:200 детей300 детей  | до 70% |
| 30.32 | Работа по снижению заболеваемости детей дошкольного возраста; увеличению средней посещаемости воспитанниками учреждений дошкольного образования | до 100% |
| 30.33 | Руководство методическим объединением | до 100 % |
| 30.34 | Результативное социальное партнёрство:разработка локальных документов в период ведения коллективных переговоров;мотивация профсоюзного членства;участие в программах отраслевого профсоюза (проекты, конкурсы, информационная работа и др.); | до 100 % |
| 30.35 | По иным основаниям по предложению членов комиссии  | до 100% |

31.Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается педагогическим работникам, специалистам (учитель-дефектолог, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, музыкальный руководитель) в процентах от оклада за:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  Показатели установления надбавки | Размер |
| 31.1. | высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля;  | до 100%до 150% |
| 31.2 | участие в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от результата и уровня):участие на уровне районавыход в финал районного этапа победителю районного этапа конкурса участие на уровне городавыход в финал городского этапапризовое место в финале городского конкурса | до 50%;до 70%;до 100%;до 100%;до 120%;до 150% |
| 31.3 | подготовка воспитанников к участию в конкурсах исследовательского характера, интеллектуальных конкурсах, соревнованиях;  | до 100% |
| 31.4 | результативное участие воспитанников в конкурсах исследовательского характера, интеллектуальных конкурсах, соревнованиях (в зависимости от результата и уровня):районный этапгородской этап республиканский уровень | 1м-100%;2м-90%;3м-70%;1м-150%;2м-120%;3м-100%;похвальный отзыв -75%;1м-200;2м-170%;3м-150%;похвальный отзыв -100%; |
| 31.5 | проведение открытых мероприятий, методических недель и семинаров с педагогическими работниками, воспитанниками и их законными представителями  | до 100% (в зависимости от результата и уровня) |
| 31.6 | обеспечение качественного и своевременного выполнения норм Декрета Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» (далее — Декрет № 18) | до 100% |
| 31.7 | распространение передового педагогического опыта, разработка и представление методических разработок и материалов на выставках различного уровня, публикаций в средствах массовой информации  | до 150% |
| 31.8 | разработка, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания)  | до 100%; |
| 31.9 |  активное участие в инновационной, экспериментальной, исследовательской работе  | до 150% |
| 31.10 | внедрение в образовательный процесс технических средств обучения, наглядных пособий | до 100% |
| 31.11 |  эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других мероприятиях  | до 70% |
| 31.12 | работникам, которым присвоены почетные звания «Народный учитель Республики Беларусь», «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» и иные почетные звания Республики Беларусь, работникам;награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнiк адукацыi»;  | 2БВ, но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь |
| 31.13 | работникам за выполнение общественных поручений в интересах коллектива и учреждения в зависимости от уровня исполняемых работ на период их исполнения  | до 100% |
| 31.14 | председателям первичных профсоюзных организаций; общественным инспекторам по охране труда | до 50%до 30% |
| 31.15 | качественная организация работы образовательных услуг на платной основеразвитие системы образовательных услуг на платной основе  | до 100%до 100 % |
| 31.16 | организация наставничества, работа с молодыми специалистами  | до 70 %  |
| 31.17 | активное участие в информационной работе, сопровождение сайта учреждения  | до 70 %  |
| 31.18 | работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения, направления на работу, в течение двух лет после окончания срока обязательной отработки  | до 30% |
| 31.19 | В связи с юбилейной датой учреждения образования; | до 50% |
| 31.20 | -в связи с юбилейными датами работников: 30-летие, 40-летие, 50-летие, 60-летие;-в связи с днями рождениями:35-летие, 45-летие, 55-летие, 65-летие;-в связи с выходом на пенсию и прекращением трудовых отношений; | От 1-3 лет | От 3-5 лет | *Свыше 5 лет* |
| 50% | 70% | 100 % |
| 31.21 | за стаж работы в отрасли в связи с перерасчётом стажа работы в бюджетной организации;  | (потеря стажа) |
| 31.22 | профессиональные качества и навыки  | 39 руб. (педагогическим работникам) |
| 31.23 | качественная длительная замена временно отсутствующего работника | до 100 % |
| 31.24 | организация образовательного процесса на белорусском языке | до 70 % |
| 31.25 | Грамота (благодарность) вышестоящих организаций:района,города,Республики | 1 БВ2 БВ3 БВ |
| 31.26 | за личное участие в подготовке помещений и кабинетов к началу нового учебного года: качественная подготовка групп, кабинетов и других помещений; участие в косметическом ремонте помещений групповой ячейки, надворного оборудования участка группы | до 150% |
| 31.27 | за личный вклад в укрепление и развитие материально-технической базы учреждения дошкольного образования, улучшающей качество и условия осуществления образовательного процесса | до 150% |
| 31.28 | развитие и качественное оснащение предметно-пространственной среды учреждения дошкольного образования | до 100% |
| 31.29 | за выполнение разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями, во внерабочее время | до 70 % |
| 31.30 | Пропаганда и внедрение собственного опыта работы(открытые занятия, мероприятия):по факту личного вклада; для учреждения;района;города;республики. | до 75%до 100%до 120%до 150% |
| 31.31 | Качественная замена отсутствующего коллеги (в случае болезни, вакансии). | до 100% |
| 31.32 | Распространение передового педагогического опыта:внутри коллектива,через СМИ | до 100%до 120% |
|  31.33 | своевременное и результативное осуществление контроля родительской оплаты образовательных услуг и питание воспитанников | до 60% |
| 31.34 | наличие письменных и устных благодарностей за работу с законными представителями воспитанников | до 100% |
| 31.35 | эффективная работа с законными представителями воспитанников. | до 100% |
| 31.36 | Работа по предупреждению и профилактике детского травматизма. | до 100% |
| 31.37 |  эффективная и своевременная работа по защите прав и законных интересов детей, нуждающихся в государственной защите, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей  | до 150% |
| 31.38 | Подготовка методических материалов и успешное их представление на:районных,городских,республиканских выставках. | до 100%до 120%до 150% |
| 31.39 | Эффективная работа по выполнению показателей по энергосбережению | до 50% |
| 31.40 | Активная работа по озеленению и благоустройству(во вне рабочего времени):помещений;территории. | до 50%до 70% |
| 31.41 | За работу без единого листа нетрудоспособности в течение года | до 100% |
|  | Участие в подготовке и проведении педагогических советов, семинаров, конференций, выставок, коллегий на уровне района, города, республики и др. мероприятий |  |
|  | Обеспечение надлежащих санитарно-гигиенических условий и требований к организации образовательного процесса, требований по ОТ, по организации образовательного процесса, в том числе подтвержденные в ходе внешнего контроля  |  |
|  | Выполнение особо важных поручений (в том числе и вышестоящих организаций), направленных на совершенствование работы учреждения, в том числе не связанных с должностными обязанностями |  |
|  | Результативное социальное партнёрство:разработка локальных документов в период ведения коллективных переговоров;мотивация профсоюзного членства;участие в программах отраслевого профсоюза (проекты, конкурсы, информационная работа и др.); |  |
|  | по иным основаниям по решению комиссии | до 150% |

32. Надбавка за высокие достижения в труде технического персонала, работников рабочих профессий (работники пищеблока, уборщик служебных помещений, слесарь-сантехник, столяр, электромонтер и др.), в процентах от оклада:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 32.1 | поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест, кабинетов, иных помещений | до 100 % |
| 32.2 | выполнение разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями, в нерабочее время  | до 70 % |
| 32.3 | качественное и длительное совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника | до 150 % |
|  | совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, напряженную работу; в период подготовки учреждения дошкольного образования к началу учебного года;в дни проведения мероприятий различного уровня. | до 150%до 150%до 100% |
| 32.4 | личное участие в проведении косметических ремонтных, хозяйственных работ на территории и в помещениях учреждения, выполнение работ по хозяйственному обслуживанию здания и помещений | до 100% |
| 32.5 | обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования | до 100% |
| 32.6 | экономию материальных и энергетических ресурсов | до 70% |
| 32.7 | личное участие в подготовке помещений и кабинетов к новому учебному году | до 150% |
| 32.8 | личный вклад в укрепление и развитие материально-технической базы организации | до 100% |
| 32.9 |  проведение хозяйственно-бытовых работ | до 150% |
| 32.10 | предотвращение и участие в ликвидации аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | до 150% |
| 32.11 | образцовое состояние рабочих мест, спецодежды, инструментов, оборудования, качественное выполнение обязанностей, предусмотренных рабочими инструкциями и ПВТР, выявленное в результате контроля | до 100 % |
| 32.12 | качественное и длительное совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника  | до 150 % |
| 32.14 | за рациональное использование, экономию материальных, финансовых и энергетических ресурсов учреждения | до 150 % |
| 32.15 | за инициативное решение хозяйственно-бытовых вопросов,выполнение работ по хозяйственному обслуживанию зданий и помещений | до 100 % |
| 32.16 | участие в благоустройстве территории учреждения:за качественное выполнение работ в весенне-летний период (покос травы, обрезка кустарника), в осенне-зимний период (уборка листвы, снега) | до 100 % |
|  | В связи с юбилейной датой учреждения образования; | до 50% |
| 30.17 | В связи с юбилейной датой учреждения образования;-в связи с юбилейными датами работников: 30-летие, 40-летие, 50-летие, 60-летие;-в связи с днями рождениями:35-летие, 45-летие, 55-летие, 65-летие;-в связи с выходом на пенсию и прекращением трудовых отношений; | От 1-3 лет | От 3-5 лет | *Свыше 5 лет* |
| 50% | 70% | 100 % |
| 32.18 | выполнение общественных поручений в интересах коллектива и учреждения в зависимости от уровня исполняемых работ на период их исполнения | до 100 % |
|  | за образцовое состояние закрепленных участков (рабочих мест), спец одежды, оборудования, качественное выполнение обязанностей, предусмотренных рабочими инструкциями и ПВТР, выявленные в результате контроля | до 100% |
|  | За работу без единого листа нетрудоспособности в течение года | до 100% |
|  | Выполнение показателей денежных и натуральных норм питания воспитанников (для калькулятора) | до 100% |
|  | За качественную организацию питания воспитанников | до 70% |
|  | За инициативное решение хозяйственных вопросов | до 100% |
|  | Активное участие в общественной жизни коллектива | до 100% |
|  | Качественное выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями и в нерабочее время. | до 100% |
| 32.19 | по иным основаниям по решению комиссии | до 150% |

ГЛАВА 5

УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ

ПРЕМИЙ РАБОТНИКАМ

33. На премирование работников ГУО «Ясли-сад №239 г.Минска», определенных в соответствии с законодательством для премирования бюджетной организации, направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах организации в размере 5% от суммы окладов работников учреждения образования, а также за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

34. Премия начисляется за фактически отработанное время в текущем месяце в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы и выплачивается в срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

35. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь не сохраняется либо сохраняется средняя заработная плата.

36. В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные премии подлежат перерасчету в соответствии с законодательством с даты вступления в силу документа.

37. Конкретные размеры премий, выплачиваемые работникам, с учетом объемов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничены.

38. Работникам, не допускающим нарушений трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины, добросовестно исполняющим свои обязанности и не имеющим замечаний по работе, устанавливается ежемесячная премия в размере 5% от оклада.

39. Лишение премии осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, оформляется приказом и объявляется работнику под подпись.

40. Для премирования работников могут использоваться внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающиеся в распоряжении учреждения образования.

41. Премия из внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности начисляется за фактически отработанное время в текущем месяце в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы и выплачивается в срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

42. Неиспользованные средства, предусмотренные на выплату премии работникам за текущий месяц (в случае больничных листов, трудовых отпусков и др.) суммируются и по решению Комиссии используются для дополнительного премирования в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда работников в соответствии с показателями Положения в конце календарного года.

 43.Показатели для дополнительного премирования работников:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели для дополнительного премирования | Категория работников | Размерпремии |
| 43.1. | Работа без больничного листа по итогам работы за календарный год | Все категории работников | до 15% |
| 43.2 | Иные показатели по решению Комиссии | Все категории работников | до 50% |

44. Работник может быть депремирован, при установлении дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) по решению Комиссии.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели понижения премии  | Размер |
| 44.1. | При вынесении дисциплинарного взыскания:ЗамечаниеВыговор  | 50 %до 100% |
| 44.2. | Ненадлежащее или несвоевременное выполнение приказов и распоряжений руководителя  | до 50% |
| 44.3. | Ненадлежащее или несвоевременное выполнениерешений педсоветов, совещаний при заведующем, распоряжений заместителя заведующего по основной деятельности  | до 50% |
| 44.4. | Ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей | до 100% |
| 44.5. | Ненадлежащее выполнение ПВТР | до 50% |
| 44.6. | Нарушение исполнительской дисциплины,несвоевременность предоставления информации недостатки при ведении и оформлении документации | до 50% |
| 44.7. | Ненадлежащее выполнение санитарно-гигиенических норм, требований по охране труда  | до 50% |
| 44.8. | Отсутствие на рабочем месте без уважительной причины | до 100% |
| 44.9. | Невыход на замену без предупреждения администрации | до 100% |
| 44.10. | Несвоевременное прохождение медицинского осмотра | до 100% |
| 44.11. | Ненадлежащее выполнение обязательств и условий коллективного договора | до 50% |
| 44.12. | Нарушение морально-этических норм | до 50% |
| 44.13. | Ненадлежащее выполнение мероприятий по экономии топливно-энергетических ресурсов | до 50% |
| 44.14. | Небрежное отношение к материальным ценностям и имуществу нанимателя | до 100% |
| 44.15. | Игнорирование мероприятий, проводимых в учреждении  |  до 50% |
| 44.16. | Создание ненадлежащих условий на рабочем месте  | до 50% |
| 44.17. | Наличие случаев детского травматизма во время пребывания воспитанников и на территории учрежденияСокрытие случая | до 100% |
| 44.18. | Низкий уровень трудовой дисциплины | до 100% |
| 44.19. | Наличие обоснованных жалоб от родителей, граждан | до 100% |
|  Показатели лишении премии на 100% |
| 44.20. | При вынесении дисциплинарного взыскания (выговор) |
| 44.21. | Нарушение требований по охране труда по вине работника, повлекшее последствия (травма, материальный ущерб имуществу) |
| 44.22. | Серьёзные недостатки в работе, нарушение должностных инструкций без уважительных причин |
| 44.23. | Случаи нетактичного поведения с воспитанниками, родителями, коллегами, подтвержденные документально |
| 44.24. | Нахождение на работе в наркологическом, токсическом опьянении, нетрезвом состоянии |
| 14.25. | Халатное отношение к имуществу нанимателя, повлекшее материальный ущерб. |
| 44.26. | Другие причины с учетом предложений членов комиссии |

45. Внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения образования могут использоваться для премирования работников учреждения, включая совместителей.

46. Премия из внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности начисляется за фактически отработанное время в текущем месяце в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы и выплачивается в срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

47. В первую очередь ежемесячному премированию из внебюджетных средств подлежат педагогические работники непосредственно и качественно осуществляющие дополнительные образовательные услуги на платной основе в размере 5% от оклада за фактически отработанное время.

48. Премия из внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в случаях превышения доходов над расходами, устанавливается по решению Комиссии работникам учреждения образования в соответствии с показателями по премированию согласно Положения.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатели премирования в части превышения доходов над расходами  | Размеры  |
| 48.1 | качественная работа по организации образовательных услуг на платной основе в учреждении, подтвержденные в ходе контроля;активную разъяснительную работу с родителями по привлечению контингента воспитанников | до 50% |
| 48.2 | качественная организация дополнительной образовательной услуги (разработка планов, конспектов занятий, изготовление дидактических пособий и материалов и др.) | до 50% |
| 48.3 | ведение табеля посещаемости, заключение договоров, контроль оплаты | до 50% |
| 48.4 | по иным показателям - по решению Комиссии.  | до 100% |

49. Премия выплачивается из внебюджетных средств учреждения образования, оформляется приказом заведующего на основании решения Комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом.

ГЛАВА 6

ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ

ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

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

51. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается всем категориям работникам, включая внешних и внутренних совместителей, проработавшим не менее шести месяцев в учреждении в данной должности (профессии) со дня приёма на работу, со дня выхода работника из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска, (за 2 дня до ухода в отпуск), а при разделении его на части – одной из них, из расчета 0,5 окладаработника по его заявлению (или другой размер в соответствии с законодательным актом или постановлением Совета Министров Республики Беларусь).

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

Перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

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

54. В случае не предоставления трудового отпуска, отпуска в текущем календарном году, или, если при предоставлении в текущем календарном году трудового отпуска или его части (частей), отпуска работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

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

55. 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.

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

в размере 0,5 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

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

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

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

59. При увольнении работника, который использовал трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени. При оформлении нанимателем трудовых отношений с вновь принятым работником в течение календарного года единовременная выплата будет осуществляться пропорционального отработанному времени.

60.Работникам, осуществляющим дополнительные образовательные услуги на платной основе, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности.

61. Условие об осуществлении единовременной выплаты на оздоровление (без заявлений работников) указывается в следующих приказах нанимателя:

 о предоставлении трудового отпуска, если отпуск предоставляется в полном размере;

об увольнении.

В других случаях эта выплата осуществляется на основании заявлений работников и оформляется приказом руководителя.

 62. Спорные вопросы об осуществлении единовременной выплаты на оздоровление по заявлениям работников решаются Комиссией по установлению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, единовременной выплаты на оздоровление, оказание материальной помощи работникам бюджетной организации большим количеством голосов и оформляются протоколом.

ГЛАВА 7

ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

63.Материальная помощь работникам государственного учреждения оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением, по решению Комиссии по установлению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, единовременной выплаты на оздоровление, оказание материальной помощи работникам организации по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

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

65. Материальная помощь оказывается категориям основных работников и внешних совместителей государственного учреждения образования на основании их заявлений.

учреждения образования на основании их заявлений.

 66. Оказание материальной помощи по заявлениям оказывается работникам, проработавшим в учреждении образования не менее шести месяцев.

Работникам, находящимся в социальных отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет оказание материальной помощи производится только по пунктам в связи со смертью членов семьи и близких родственников (отца, матери, супругов, детей), рождением (усыновлением) ребенка на основании письменного заявления работника.

67. По решению Комиссии учреждения работникам может быть оказана материальная помощь:

в связи с непредвиденными материальными затруднениями:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| П.п. | Причины оказания материальной помощи  | Размер  |
| 67.1 | в связи со смертью членов семьи и близких родственников (отца, матери, супругов, детей, бабушки, дедушки и др. близких родственников) | 5 БВ |
| 67.2 | работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, нарушающей нормальную жизнедеятельность семьи (гражданина), при наличии объективных обстоятельств, сложных для самостоятельного разрешения: причинение вреда жизни, здоровью, имуществу в результате чрезвычайных ситуаций (обстоятельств) непреодолимой силы (форс-мажор), противоправных действий других лиц; другие объективные обстоятельства, требующие материальной поддержки | 5БВ |
| 67.3 | продолжительная болезнь работника (более месяца) -1 раз в год  | 2 БВ |
| 67.4 | приобретение дорогостоящих лекарств, медикаментов на сумму более 5БВ на лечение при наличии подтверждающих документов –1 раз в год | 2 БВ |
| 67.8 | несчастный случай (получение увечья или иного повреждения здоровья) в семье работника (дети) | 5БВ |
| 67.9 | в связи с вступлением в первый брак  | 3 БВ |
| 67.10 | приобретение путёвки за полную стоимость на санаторно-курортное лечение в санаториях на территории Республики Беларусь  | 2 БВ |
| 67.11 | рождением (усыновлением) ребенка на основании письменного заявления работника | 3БВ |
| 67.12 | приобретение путёвки ребенку (детям) в загородный лагерь на каждого ребенка  | 3 БВ |
| 67.13 | многодетным  | один раз в год 2БВ к началу учебного года |
| 67.14 | одиноким родителям | один раз в год 3БВ к началу учебного года |
|  | Работнику у которого дети получают образование на дневной форме обучения на платной основе | один раз в год 2БВ к началу учебного года |
|  | Работнику у которого дети идут в первый класс | 2БВ к началу учебного года |
|  | работнику, имеющему детей выпускных классов (девятый, одиннадцатый класс) | 2БВ к началу учебного года |
| 67.15 | работнику, имеющему инвалидность или ребёнка инвалида до 16 лет  | один раз в год 2БВ |
| 67.16 | по иным основаниям – на основании подтверждающих документов. |  до 5БВ |

68. К заявлению об оказании материальной помощи прилагаются копии документов, подтверждающих основания, по которым работник просит оказать материальную помощь в соответствии с Положением.

Документами, подтверждающими наступление соответствующих обстоятельств или понесенных расходов, являются:

длительная болезнь работник, длительное лечение, операция, приобретение дорогостоящих лекарств – копия листка о временной нетрудоспособности, эпикриз, удостоверение инвалида, копия рецепта;

в связи со смертью близкого родственника – копия свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство;

в связи чрезвычайными и другими ситуациями – документ, выдаваемый органами государственной власти;

в связи с приобретением путевки на оздоровление, санаторно-

курортное лечение, в детский оздоровительный лагерь – копия путевки и (или) отрывной талон к путевке;

по иным основаниям – на основании подтверждающих документов.

69. В случае оказания материальной помощи работнику организации, «в иных случаях», предусмотренных Положением, необходимо предоставить в комиссию следующие документы:

заявление работника в Комиссию об оказании материальной помощи;

копии документов, подтверждающие основания, по которым работник просит оказать материальную помощь «в иных случаях» соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

70.  Неиспользованные средства материальной помощи по заявлениям за месяц, накапливаются и выплачивается в конце календарного года всем основным работникам в равных частях.

71. Работникам, принятым и уволенным в текущем месяце материальная помощь не выделяется.

72. Размеры материальной помощи по заявлениям работников после рассмотрения комиссией учреждения образования, устанавливаются приказом руководителя учреждения образования при согласовании с профсоюзным комитетом.

ГЛАВА 9

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

73. Компенсирующая выплата - доплата за особые условия труда - устанавливается на календарный год работникам, которые работают: в группах, пунктах коррекционно-педагогической помощи для детей с особенностями психофизического развития, а также заместителю заведующего по основной деятельности.

 74. Диапазон доплат по должностям (профессиям) устанавливается в коллективном договоре, в соответствии с Положением, утверждается приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом.

При этом учитываются степень, продолжительность общения и другие особенности работы в этих организациях.

Размер доплаты устанавливается от базовой ставки.

Размер доплаты устанавливается от базовой ставки.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели установления компенсирующей выплаты (доплаты) за особые условия труда  | Размеры  |
| Работникам учреждения образования за работу: |
| с обучающимися с особенностями психофизического развития; |  20 %  |

ГЛАВА 10

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ

НАДБАВКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

75. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 45 процентов от оклада;

76. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

77. Молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере до 30 процентов (включительно) от оклада. Конкретный размер надбавки устанавливается руководителем учреждения.

78. В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы образования до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении).

79. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов), надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада;

80. Надбавка устанавливается по основному месту работы пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ) на основании приказа руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

ГЛАВА 11

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ

НАДБАВКИ ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ ТРУДА

81. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается работникам рабочих профессий и должностей (в том числе совместителей) в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также от средств от приносящей доходы деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством.

 82.Данная надбавка устанавливается в процентах от базовой ставки ежемесячно на основании приказа заведующего, по решению Комиссии в целях обеспечения уровня заработной платы данной категории работников.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной

организации

ГУО «Ясли-сад №239 г.Минска»

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 №\_\_

Председатель ПК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Л.Шевчик

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич15 декабря 2020г. |

Приложение 2

 к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
работников, которым устанавливается ежемесячная надбавка за высокие достижение в труде за профессиональные качества и навыки

|  |  |
| --- | --- |
| №п/п | Наименование должности |
| 1. | Заведующие  |
| 2. | Заместители заведующих по основной деятельности |
| 3. | Воспитатели дошкольного образования, воспитатели-методисты |
| 4. | Руководители физического воспитания |
| 5. | Музыкальные руководители |
| 6. | Педагоги-психологи |
| 7. | Учитель-дефектолог |
| 8. | Помощники воспитателей |

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич15 декабря 2020г. |

Приложение 3

к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих) учреждений образования,

для которых рекомендуется вводить суммированный учет

рабочего времени

|  |  |
| --- | --- |
| Организация | Наименование должности служащих (профессий рабочих) |
| ГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» | Сторож |

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич15 декабря 2020г. |

Приложение 4

 к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

отдельных категорий работников учреждения образований образования, на период отсутствия которых требуется выполнение обязанностей

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждения образования | Наименование должностей работников учреждения |
| ГУО «Ясли-сад №239 г. Минска» | Воспитатель дошкольного образованияПоварКладовщикСторож |

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич15 декабря 2020г. |

Приложение 5

 к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников, которым по условиям производства, время,

необходимое для приема пищи, предоставляемое в течение

рабочего дня, включается в рабочее время

 1. Сторож;

 2. Воспитатель дошкольного образования.

Основание: статья 134 Трудового кодекса Республики Беларусь

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич15 декабря 2020г. |

Приложение 6

к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций и должностей педагогических работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование организаций | Наименование должностей | Продолжительность основного отпуска (в календарных днях) |
| 1. Учреждения дошкольного образования (кроме санаторных яслей-садов и санаторных детских садов, указанных в пункте 3 настоящей графы) | - заведующие, - заместители заведующих по основной деятельности, -воспитатели дошкольного образования, - музыкальные руководители, -руководители физического воспитания | 42 |
|  | -учитель-дефектолог-педагог-психолог | 56 |

Основание: постановление Совета министров Республики Беларусь 24 января

 2008 г. №100 (с изменениями и дополнениями)

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич15 декабря 2020г. |

Приложение 7

 к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками,

с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1.Заместитель заведующего по основной деятельности;

2.Заместитель заведующего по хозяйственной работе (заведующий хозяйством);

 3.Кладовщик;

 4.Кастелянша;

 5.Сторож.

 6. И др. с учетом специфики учреждения образования и штатного расписания организации.

Основание: постановление Совета Министров Республики Беларусь 26.05.2000 № 764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности».

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич15 декабря 2020г. |

Приложение 8

к Коллективному договору

ПЛАН

мероприятий по охране труда

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  | Наименование (содержание мероприятий по охране труда) | Стоимость выполнения мероприятий(руб., коп.) | Сроки выполнения мероприятий  | Ответственное лицо за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность мероприятий | Отметка о вы-пол-нении |
| Планируемая | факт |  |  |  |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. | Обучение и проверка знаний по охране труда для работников организаций | 300 руб. |  | В соответствии с графиком и по мере необходимости | Заведующий | Повышение квалификации работающих, знание законодательства и нормативно-правовой базы по вопросам охраны труда |  |
| 2. | Обеспечение работающих спецодеждой, спецобувью и др. СИЗ соответствиис тип.нормами | 800 руб. |  | В течение каждого года | Заведующий, заведующий хозяйством | Предотвращение или уменьшение воздействия на работающих опасных и вредных производственных факторов |  |
| 3. | Обеспечениесмывающими и обезвреживающими средствами согласно нормам | 200 руб. |  | В течение каждого года | Заведующий, заведующий хозяйством | Предотвращениеили уменьшение воздействия на работающих опасных и вредных производственных факторов |  |
| 4.  | Прохождениемедицинских осмотров работниками организаций | 1 500 руб. |  | В течение года | Заведующий | Обеспечение безопасности работников |  |
| 5. | Закупка песчано-солевой смеси | 600 руб. |  | В течении каждого года 3-4 квартал | Заведующий, заведующий хозяйством | Обеспечение безопасности работников |  |
| 6. | Испытание средств индивидуальной защиты (диэлектрические перчатки, галоши, боты) | 300 руб. |  | 2 раза в год | Заведующий, заведующий хозяйством | Обеспечение безопасности работников |  |
| 7. | Приобретение торгово-технологического оборудования для пищеблоков | 800 |  | в течение каждого года | Заведующий, заведующий хозяйством | Укрепление материально-технической базы пищеблоков |  |

Основание:1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2013 № 111 «Об утверждении Инструкции о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда».

#  2.Постановление Минтруда РБ 43 30.04.2020 «Об изменении

#  постановления Министерства труда и социальной защиты Республики

# Беларусь от 28 ноября 2013 г. № 111.

# 3. Рекомендации по улучшению условий труда и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 04.01.2016 №7-1-14/6П.

Примечание: 1. План мероприятий по охране труда разрабатывается на срок действия соглашения, коллективного договора. План мероприятий по охране труда включает перечень комплексных инженерно-технических мероприятий, направленных на обеспечение требований безопасности и гигиены труда, приведение санитарно-бытового обеспечения работников до установленных норм, улучшение условий труда и оздоровление работников.

 2. В графе 7 отражается социальная эффективность мероприятия, в том числе численность работников, которым улучшаются условия труда.

3. Каждое выполненное мероприятие, предусмотренное планом, целесообразно принимать комиссией по охране труда (если такая комиссия в установленном порядке создана в организации). При ее отсутствии - комиссией, назначенной приказом нанимателя, с участием представителя первичной профсоюзной организации (уполномоченного лица по охране труда работников).

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич15 декабря 2020г. |

Приложение 9

к Коллективному договору

СПИСОК

профессий рабочих и должностей служащих работников,

подлежащих периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
| 1. | Дворник(при покосе травы бензокосилкой) | Приложение 11.2.5. Смесь углеводородов (К): бензины | 1 раз в 2 года |
| 2. | Кастелянша | Приложение 324. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в год |
| 3. | Кладовщик | Приложение 320. 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  |  |
| 1.2.8. Дезинфицирующие средства *(А)* (приготовление и использование) | 1 раз в 2 года |
| Приложение 3 |  |
| 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 |
| 5.4. Нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше) | 1 раз в 2 года |
| 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 |
| 5. | Помощник воспитателя | Приложение 1  |  |
| 1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) | 1 раз в 2 года |
| 5.3.Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали) |  |
| Приложение 3 |  |
| 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 2 года |
| 197. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), связанные с непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в год |
| 6. | Сторож | Приложение 311. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в два года |
| 7. | Уборщик помещений (служебных, производственных) | Приложение 1 1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использованиеПриложение 31.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 2 года1 раз в 2 года |
| 8. | Слесарь-сантехник | Приложение 327. Работы на водопроводных сооружениях, связанные с подготовкой питьевой воды и обслуживанием водопроводных сетей | 1 раз в год |
| 9. | Столяр, электромонтер по ремонту и обслуживанию электооборудования | Приложение 31.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 |
| 10. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Приложение 11.2.3. Синтетические моющие средства (А)Приложение 324. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 1 раз в два года1 раз в год |
| 11. | Работники учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждений, в том числе учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | Приложение 323. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот 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, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |

Основание: 1. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

 2.Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих» (далее – Постановление №74).

Примечание:1. Класс условий труда проставляется в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

 2.Пункты приложения 1 Постановления №74 использовать только в случае проведения аттестации рабочих мест по условиям труда для данной профессии.

 3.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.

Срок проведения очередного медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.

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.

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич\_\_ декабря 2020г. |

Приложение 10

 к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий (профессий рабочих и должностей служащих) работников, допуск к работе которых осуществляется после проведения

предварительного профилактического наркологического осмотра при поступлении на работу

1. Воспитатель дошкольного образования, помощник воспитателя.
2. Педагог-психолог.
3. Слесарь-сантехник.
4. Электромонтер.

Основание: 1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 8.08.2005 г. № 23/243/104 «Об утверждении перечня категорий (профессий и должностей) работников, допуск к работе которых осуществляется после проведения предварительного профилактического наркологического осмотра при поступлении на работу».

Примечание: 1. Конкретный перечень определяется нанимателем исходя из действующего штатного расписания, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем организации.

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич15 декабря 2020г. |

Приложение 11

 к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты

по установленным нормам

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Код профессии, должности поОКРБ 014-2017 | п/п | Наименованиесредств индивидуальной защиты | Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам | Срок носки в месяцах |
| 1. | 9613-001 | Дворник | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 2 |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн 20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| *В остальное время года дополнительно:* |  |  |
| Плащ непромокаемый | Вн | 36 |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| 2. | 5151-010 | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный или вискозно-лавсановый | ЗМи | 12 |
| 3. | 4321-002 | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 3 |
| *Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:* |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн 20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| Плащ непромокаемый |  | Дежурный |
| 4. | 9412-002 | Кухонный рабочий | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Передник хлопчатобумажный |  | 6 |
| Ботинки или тапочки кожаные | Ми (З) | 12 (6) |
| Колпак или косынка из хлопчатобумажной ткани |  | 6 |
| Фартук клеенчатый с нагрудником | Вн | 6 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |
| 5. | 5120-003 | Повар | Халат или костюм хлопчатобумажные | ЗМи | 12 |
| Фартук хлопчатобумажный | Ми | 6 |
| Туфли или тапочки кожаные | Ми, З | 12 |
| Шапочка или косынка хлопчатобумажные |  | 6 |
| 6. | 7119-011 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий(столяр, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электооборудования | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 1 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |
| Очки защитные | ЗНГ | До износа |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| 7. | 5414-008 | Сторож  | Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| *На наружных работах дополнительно:* |  |  |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |
| Плащ с капюшоном | Вн | 12 |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн 20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| Рукавицы ватные | Тн | 24 |
| Полушубок |  | Дежурный |
| 8. | 9112-001 | Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 12 |
| Фартук прорезиненный | Вн | Дежурный |
| *При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:* |  |  |
| Сапоги резиновые или полусапоги резиновые | В | 12 |
| Перчатки резиновые | Вн (Бм) | До износа |
| 9. | 1219-009 | Заведующий хозяйством | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) | ЗМи | 12 |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 10. | 1412-015 | Шеф-повар | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Колпак или косынка хлопчатобумажные | Ми | 6 |
| Туфли или тапочки кожаные | Ми, З | 12 |
| 11. | 8154-070 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажныйГоловной убор из хлопчатобумажной тканиФартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)Тапочки кожаныеПолусапоги резиновыеПерчатки хлопчатобумажныеПерчатки резиновые | ЗМиВнМиВМиВн | 126Дежурный1212До износаДо износа |

Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды административно-управленческому и обслуживающему персоналу детских дошкольных учреждений системы Министерства образования Республики Беларусь

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименованиепрофессии, должности | Наименование санитарно-гигиенической одежды | Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам | Срок носкив месяцах | Количество комплектов |
| 1. | Заведующий учреждением дошкольного образования | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 2 |
| 2. | Заместитель заведующего по хозяйственной работе, заведующий хозяйством | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 3 |
| 3. | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 3 |
| Косынка хлопчатобумажная |  | 6 | 3 |
| 4. | Кладовщик | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 4 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 | 2 |
| Рукавицы комбинированные | Ми | 3 | 2 |
| 5. | Кухонный рабочий | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 4 |
| Передник хлопчатобумажный |  | 6 | 5 |
| Ботинки или тапочки кожаные | Ми (З) | 12 | 2 |
| Колпак или косынка хлопчатобумажные |  | 6 | 4 |
| Фартук клеенчатый с нагрудником | Вн | 6 | 3 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | 3 | 2 |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей подкладке | Тн | 48 |  |
| 6. | Помощник воспитателя | *Для уборки помещений* |  |  |  |
| Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 3 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *Для раздачи пищи* |  |  |  |
| Фартук хлопчатобумажный |  | 6 | 3 |
| Косынка хлопчатобумажная |  | 6 | 3 |
| *Для мойки посуды* |  |  |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 | 2 |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *Для уборки туалета* |  |  |  |
| Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 3 |
| Фартук клеенчатый | Вн | 6 | 2 |
| 7. | Воспитатель дошкольного образования | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 3 |
| 8. | Повар | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | 4 |
| Передник хлопчатобумажный |  | 6 | 4 |
| Ботинки или тапочки кожаные | Ми (З) | 12 | 2 |
| Колпак хлопчатобумажный |  | 6 | 4 |
| Фартук клеенчатый с нагрудником | Вн | 6 | 2 |

Основание: 1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

 2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утверждённые постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики № 110 от 197.09.2006 г. с учетом изменений постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28 сентября 2012 г. № 107

3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства образования Республики Беларусь от 24.11.1999 г. № 696, с учетом дополнений и изменений.

4. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 93 от 28.07.2009 г.

Примечание:

1. В отдельных случаях наниматель имеет право, исходя из особенностей производства (выполняемых работ), с разрешения территориальных органов и учреждений, осуществляющих государственный санитарный надзор, и Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и по согласованию с первичными профсоюзными организациями или уполномоченными лицами заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренный типовыми нормами, другим с равноценными или более высокими (дополнительными) защитными свойствами и гигиеническими характеристиками. (Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008).

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич15 декабря 2020г. |

Приложение 12

к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих работников, занятых на работах с загрязнением кожных покровов, имеющих право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код профессии по ОКРБ 014-2017 | Наименование профессий и должностей работников | Выдаваемое средствои количество |
| 1. | 9613-001 | Дворник | Мыло, 400 гр. |
| 2. | 4321-002 | Кладовщик | Мыло, 400 гр. |
| 3. | 75197-017 | Столяр  | Мыло, 400 гр. |
| 4. | 9112-001 | Уборщик служебных помещений | Мыло, 400 гр. |
| 5. | 9412-002 | Кухонный рабочий | Мыло, 400 гр. |
| 6. | 5120-003 | Повар | Мыло, 400 гр. |
| 7. | 7412-078 | Электромонтер  | Мыло, 400 гр. |
| 8. | 7126-013 | Слесарь-сантехник | Мыло, 400 гр. |

Основание:1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

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

Примечание: 1. Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются работникам из расчета не менее 400 гр. в месяц; дерматологические средства -не менее 5 грамм для разового нанесения на кожные покровы.

 2.Конкретный перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами, определяется и утверждается нанимателем исходя из характера и видов работ по согласованию с профсоюзом.

 3. При наличии в организациях санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится. Работникам должен быть обеспечен постоянный доступ к смывающим и обезвреживающим средствам. Наниматель компенсирует работникам расходы на приобретение необходимых смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам, если работники вынуждены приобретать их за свой счёт.

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич\_15 декабря 2020г. |

 Приложение 13

 к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи (универсальную)

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

Основание: 1.Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 80 от 04.12.2014 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации».

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич15 декабря 2020г. |

Приложение 14

к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
отдельных категорий педагогических работников, которым

устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должностей | Наименование учреждения образования  | Норма часов педагогической нагрузки за ставку |
| в неделю | в год |
| 1. | Учителя-дефектологи | ГУО «Ясли-сад №197 г.Минска» | 20 | \_ |
| 2. | Педагоги дополнительного образования | ГУО «Ясли-сад №197 г.Минска» | 20 | \_ |
| 3. | Музыкальные руководители | ГУО «Ясли-сад №197 г.Минска» | 24 | \_ |
| 4. | Руководители физвоспитания | ГУО «Ясли-сад №197 г.Минска» | 30 | \_ |
| 5. | Воспитатели дошкольного образования | ГУО «Ясли-сад №197 г.Минска» | 36 | \_ |

Основание: постановление Министерства образования Республики

 Беларусь 05.09.2011 №255 (с изменениями и дополнениями)

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич15 декабря 2020г. |

Приложение 15

к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками

для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Рабочее место сторожа.

2. Пищеблок.

3. Прачечная.

4. Музыкально-спортивный зал.

Основание: 1. п. 64, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70 в редакции постановления 30.09.2011 № 96

 2. СанПиНы, правила по охране труда.

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич15 декабря 2020г. |

Приложение 16

к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей педагогических работников, которым производится

ежемесячная компенсация расходов на приобретение учебной

и методической литературы

|  |  |
| --- | --- |
| ГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» | Заведующий учреждением дошкольного образованияУчитель-дефектологПедагог-психологРуководитель физического воспитанияМузыкальный руководительПедагог дополнительного образованияВоспитатель дошкольного образования |

Основание: постановление Министерства образования Республики Беларусь от 19.10.2011г. № 273 (с изменениями и дополнениями)

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮЗаведующийГУО «Ясли-сад №239 г.Минска» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Кузьмич15 декабря 2020г. |

Приложение 17

к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников, для которых может устанавливаться продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов

 Работники, обеспечивающие круглосуточную охрану объектов (сторож).

Основание: постановление Совета Министров Республики Беларусь 25 января 2008 г. № 104 «О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников»