

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«ЯСЛИ -САД № 114 г.ГОМЕЛЯ»

на 2022-2025 годы

Одобен на собрании работников
«30» мая 2022 года, протокол № 1

СОДЕРЖАНИЕ

№	Название раздела	Номер страницы
1	Раздел I «Общие положения»	3
2	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	6
3	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	10
4	Раздел IV «Гарантии занятости»	17
5	Раздел V «Охрана труда»	23
6	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	27
7	Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»	29
8	Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	32
9	Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	33
10	Приложение № 1 – Положение о премировании	35
11	Приложение № 2 – Положение об установлении надбавок за высокие достижения в труде	40
12	Приложение № 3 – Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам за характер труда	43
13	Приложение № 4 – Положение о порядке оказания материальной помощи работникам	45
14	Приложение № 5 - Положение о размере, порядке и условиях единовременной выплаты на оздоровление	47
15	Приложение №6 – Мероприятия по охране труда	49
16	Приложение №7 – Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам	52
17	Приложение № 8 –Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	56
18	Приложение №9 – Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами	57
19	Приложение №10 – Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях	58
20	Приложение №11 – Список профессий (должностей) работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам	60
21	Приложение № 12 - Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых, работающим по результатам аттестации, подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	63
22	Приложение № 13 - Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными	

	и (или) опасными условиями труда	64
23	Приложение № 14 - Перечень профессий и должностей работников, которым установлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	65

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования «Ясли – сад
№ 114г.Гомеля» на 2022-2025 годы

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Ясли – сад №114 г.Гомеля», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Ясли – сад №114 г.Гомеля» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Легченковой Анжелы Викторовны, и государственное учреждение образования «Ясли – сад №114 г.Гомеля» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Барбадьковой Татьяны Ивановны (далее – Стороны).

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

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

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

трудовых отношений.

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

6. Договор вступает в силу с момента подписания (30.05.2022г., протокол №1) и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Письменное предложение одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассмат-

ривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

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

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

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

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

16. Наниматель обязуется:

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

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

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

17. Профком обязуется:

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

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

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

18. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказа-

ние материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление в учреждении образования создается комиссия по распределению мер стимулирования труда с обязательным включением в их состав представителей Профсоюза.

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

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

18.3. Производить единовременные выплаты к Почетным грамотам, Грамотам, Благодарностям и другим отраслевым и ведомственным наградам из фонда премирования в размерах согласно соответствующим положениям о наградах.

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

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

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

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

18.6. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (за исключением единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи) рассчитываются ежемесячно с нарастающим итогом с начала года. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителей учреждений

системы образования и соответствующих комитетов Профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или руководителя планово-экономического отдела бухгалтерской службы.

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

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

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

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

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

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

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

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

18.9. При наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, выезд группы на оздоровление, закрытие детских дошкольных учреждений на ремонт или на летний период, и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту,

надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

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

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

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 2 (два) дня до срока выплаты заработной платы.

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

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

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

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

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

18.14. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам учреждения образования, имеющего группы ЧДБ (часто, длительно болеющие), спецгруппу (нарушение функции опорно – двигательного аппарата), регулируются Договором, а их руководителям – органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с профсоюзным комитетом.

18.15. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда гарантии работникам из числа выпускников учреждений, полу-

чившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

18.15.1. установление надбавки в размере 10 % оклада из средств, предназначенных на надбавку за высокие достижения в труде, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

18.15.2. оказание материальной помощи на обустройство иногородним молодым специалистам в размере 5 базовых величин;

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

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

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

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

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

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

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

ски проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

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

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

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

18.23. Некоторым категориям работников (музыкальный руководитель, руководитель физвоспитания, учитель –дифектолог, уборщик помещений) рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

18.24. Определить перечень должностей и профессий работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей, согласно **Приложению №8** Договора.

18.25. Установить суммированный учет рабочего времени сторожам.

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

19. Наниматель обязуется:

19.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении неиспользованных средств по фонду заработной платы, о выделении материальной помощи и другие) по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

19.3. Своевременно информировать коллектив работников об из-

менениях в законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли.

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

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

20. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

21. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21.7. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

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

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

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

21.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное

лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения, в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования — отпуск без сохранения заработной платы.

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

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

1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - на срок лечения;

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

3) смерть члена семьи, близкого родственника - 3 дня;

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 5 дней;

5) рождение детей, внуков - 1 день;

6) первый учебный день детей или внуков-первоклассников - 1 день;

7) юбилейная, значимая дата (50, 55, 60, 65) - 1 день;

8) для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников - до 10 дней.

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

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

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

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

ка.

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

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

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

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

- 1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;
- 2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;
- 3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;
- 4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- 5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;
- 6) в связи с необходимостью ухода по медицинским показаниям за тяжелобольным родственником (отец, мать, муж, жена, дети).

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

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

РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

22. Наниматель обязуется:

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

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

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

22.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

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

23. Профком обязуется:

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

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

24. Стороны пришли к соглашению:

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

юзного комитета .

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

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

24.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

24.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

24.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно - технологической дисциплины, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования.

ния труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

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

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

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

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

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

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

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

При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

24.16. Заключать контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-

технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

- 24.23.1. состояние здоровья;
 - 24.23.2. поступления на военную службу по контракту;
 - 24.23.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;
 - 24.23.4. избрание на выборную должность;
 - 24.23.5. переезд в другую местность;
 - 24.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;
 - 24.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;
 - 24.23.8. изменение семейного положения;
 - 24.23.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку или с более высоким уровнем оплаты труда;
 - 24.23.10. пенсионный возраст;
 - 24.23.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);
 - 24.23.12. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключением работников, имеющих статус молодого специалиста);
 - 24.23.13. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы.
- 24.24. Наниматель устанавливает работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, в соответствии с действующим законодательством.
- 24.25. Не допускать привлечение работников учреждения образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.
- 24.26. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению Нанимателя и работника предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере,

установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

25. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

26. Профком обязуется:

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

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

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

26.4.Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

27.Стороны пришли к соглашению:

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

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

27.3.Постоянно осуществлять контроль за:

-выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение № 9 к Договору);

-обеспечением кабинетов, и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 10 к Договору).

27.4. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании проводимой аттестации рабочих мест по условиям труда:

-дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 13 к Договору);

-доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 12 к Договору).

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

27.6. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение № 11)

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

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

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

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

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

27.9. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по осно-

ваниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

27.11. 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.

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

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

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

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

27.16. Устанавливать надбавку в размере 10% оклада общественным инспекторам за качественное выполнение своих обязанностей в проведении периодического контроля по охране труда;

27.17. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам квартала в размере 20% оклада

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

27.19. Предоставлять работникам наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха

на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

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

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

29. Профком обязуется:

29.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

29.8. Оказывать материальную помощь работникам-членам профсоюза при наличии причин острой нуждаемости и в соответствии с Положением о Фонде помощи первичной профсоюзной организации, Положением об оказании материальной помощи районной организации Профсоюза.

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

29.10. Приобретать новогодние подарки для детей работников-членов профсоюза в соответствии с постановлениями Профкома и утвержденной сметой профсоюзной организации.

30. Стороны пришли к соглашению:

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

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

30.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

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

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

30.7. Поощрять работников, пропагандирующих и следующих здоровому образу жизни, принимающих участие в спортивно-массовых мероприятиях, мероприятиях по укреплению здоровья, в том числе, в профилактических вакцинациях, просветительской деятельности по вопросам здоровьесбережения.

30.8. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза за организациями, в которых они работали и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслужи-

живания через установление над ними шефской помощи путём развития волонтерского движения.

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

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

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

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

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

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

31. Наниматель обязуется:

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

32. Профком обязуется:

32.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопро-

сам законодательства о труде, охране труда, реализации Договора.

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

33. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

Председатель первичной профсоюзной организации может освобождаться на 6 часов в неделю от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального сти-

мулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде — с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе

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

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

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения образования проводятся предварительные переговоры с профсоюзным комитетом с целью достижения

общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников.

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

35. Профком обязуется:

35.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в учреждении, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников - членов Профсоюза.

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

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

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

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

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

38. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

профессиональные интересы работников.

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

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

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

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

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

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

38.7. Довести текст Договора до работников, содействовать его выполнению.

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

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

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

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

Председатель Профкома

Руководитель

_____ Т.И. Барбадькова

_____ А.В. Легченкова

Одобрено на собрании работников.
30.05. 2022 г., протокол №1

Приложение №1
к коллективному договору на 2022-2025гг.

Положение
о премировании работников государственного учреждения образования
«Ясли-сад № 114 г. Гомеля»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством - Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», с последующими изменениями в него.

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);
- неиспользованные денежные средства на оплату труда работников;
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда. Конкретный размер премии устанавливается исходя из результатов труда работника в рассматриваемом периоде, подтвержденных справками, приказами внутреннего, ведомственного, межведомственного контроля, мониторинга и размерами не ограничивается.

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

2.3. Премия работника состоит из фиксированного размера премии и дополнительного премирования, которое устанавливается по показателям

данного Положения.

2.4. Фиксированный размер премии является обязательной величиной для каждого работника и устанавливается в размере 5% от базовой ставки за качественное выполнение им своих функциональных и должностных обязанностей без учета нагрузки (объема выполняемых работ), за исключением работников, имеющих неполную нагрузку, внешних и внутренних совместителей.

Работникам, имеющим неполную нагрузку, а также внутренним и внешним совместителям фиксированная премия устанавливается в размере 5 % от базовой ставки с учетом их нагрузки (объема выполняемых работ).

2.5. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

2.6. Премия не начисляется за периоды:

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

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

2.8. Премирование руководителя учреждения осуществляется отделом образования, спорта и туризма администрации Железнодорожного района из средств учреждения в соответствии с Положением районного Соглашения по согласованию с районным комитетом отраслевого профсоюза.

3. Условия и размеры премирования работников по показателям осуществляются в процентах от базовой ставки.

Показатели премирования для всех категорий работников :

3.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей	10-50
3.2. качественное выполнение учебных планов и программ, планов работы на соответствующий период	10-50
3.8. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутри садового, ведомственного и других видов контроля	50-100
3.9. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	10-50
3.11. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	10-50
3.13. соблюдение норм служебной и профессиональной этики	10-50

3.18. наполняемость и результативность работы кружков	10-50
3.19. за работу с одаренными воспитанниками	10-50
3.20. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	10-50
3.21. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий	10-50
3.22. обобщение передового опыта	10-50
3.23. успешная организационно-методическая работа	10-50
3.24. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	10-30
3.25. за работу по оформлению группы и содержанию её в образцовом порядке	10-30

Премирование работников может осуществляться и по другим показателям, рассмотренным коллегиально комиссией учреждения и согласованным с комитетом Профсоюза.

4. Показатели снижения премии

4.1 Размер фиксированной премии может быть уменьшен на 50% за :

4.1.1	недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденное результатами ведомственного контроля;
4.1.2	нарушение трудового законодательства, охраны труда, финансово-хозяйственной деятельности;
4.1.3	нетактичное поведение с учащимися (воспитанниками), родителями, работниками учреждения, повлекшее за собой обращение в вышестоящие инстанции;

4.2 Лишение премии на 100% допускается в случаях:

4.2.1	халатного отношения к сохранности материальных ценностей, повлекшего за собой материальный ущерб;
4.2.2	грубого нарушения трудового законодательства, охраны труда и финансовой дисциплины, повлекшего обращения работников в вышестоящие органы управления образованием, вертикали власти;
4.2.3	за прогул без уважительной причины;
4.2.4	невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля

4.3. Снижение или лишение работника фиксированного размера премии не исключает возможности его премирования по показателям.

5. Условия и размеры единовременного (разового) премирования работников учреждения.

5.1. Единовременное (разовое) премирование работников осуществляется по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

Единовременная (разовая) премия, установленная в процентном отношении от базовой ставки, выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

5.2. Показатели единовременного (разового) премирования работников установлены в процентах от базовой ставки.

5.2.1 пропаганда и ведение здорового образа жизни, участие в спортивно-массовых мероприятиях, мероприятиях по укреплению здоровья (в том числе, в профилактических мероприятиях), просветительской деятельности по вопросам здоровьесбережения	15-50
5.2.2 участие в работе по организации оздоровления воспитанников, работников	10-50
5.2.3 подготовка и обеспечение участия воспитанников в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, концертах и т.п.)	15-100
5.2.4 участие в общественно-полезном труде по обустройству рабочих мест, благоустройству дворовой и прилегающей территории учреждения, в субботниках и пр.	15-50
5.2.5 выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома и др.)	15-50
5.2.6 подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции	15-50
5.2.7 обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	15-50
5.2.8 выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	15-100
5.2.9 организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе	15-50
5.2.10 за проведение открытых занятий и семинаров в рамках учреждения	15-30
5.2.11 подготовка групп и кабинетов к новому учебному году	15-30
5.2.12 вклад в оснащение учебно-методической базы группы, учреждения	15-50
5.2.13 проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения	20-100

5.2.14 предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	20-100
5.2.15 выполнение дополнительных работ предусмотренных функциональными обязанностями	10-40
5.2.16 работа по сбору вторсырья (макулатура, металлолом)	10-30

Одобрено на собрании
работников , протокол №1 от 30. 05.2022г.

Приложение № 2
к коллективному договору на 2022-2025гг.

Положение
о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде
работникам государственного учреждения образования
«Ясли-сад № 114 г. Гомеля»

1. Общие положения

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

На установление надбавки за высокие достижения в труде с 01.07.2021 года направляются средства в размере 15% от суммы окладов работников учреждения.

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

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

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

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

1.6. Надбавки руководителю учреждения устанавливаются отделом образования, спорта и туризма администрации Железнодорожного района из средств учреждения в соответствии с Положением районного Соглашения по согласованию с Районным комитетом Профсоюза.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам (ставкам) работников

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учре-

ждения образования, обновление материально-технической базы, позволившее на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде (в % от оклада):

для заместителей руководителя и специалистов:

2.2.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе контроля	10-50
2.2.2. качественное и своевременное выполнение планов работы.	10-30
2.2.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;	10-50
2.2.4. подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций	10-30
2.2.5. совершенствование учебного процесса, укрепление материально - технической базы и трудовой дисциплины;	10-30
2.2.6. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и воспитанниками;	10-30
2.2.7. эффективное сотрудничество с общественными организациями (МЧС, ОСВОД, ГАИ и др.);	10-30
2.2.8. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности;	10-50
2.2.9. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;	10-30
2.2.10. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;	10-30
2.2.11. выполнение общественной работы в интересах трудового коллектива.	50-80

для педагогических работников:

2.2.12. за проведение открытых занятий, методических недель и семинаров в рамках учреждения образования, участие в утренниках	10-30
2.2.13. результативное участие работников, воспитанников в культурно – массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях	10-30
2.2.14. за индекс средний индекс здоровья (за квартал) в группе выше 80% – 90%	15-20
91% и выше	25-30
2.2.15. обществу инспектору по охране труда за качественное выполнение своих обязанностей;	15-30

для иных работников:

2.2.16. образцовое санитарное состояние закрепленных помещений;	10-20
---	-------

2.2.17. качественное обеспечение мероприятий по охране жизни и здоровья воспитанников;	10-30
2.2.18. экономия материальных и энергетических ресурсов;	10-30
2.2.19. подготовка учреждения к новому учебному году	10-50
2.2.20. участие в проведении ремонтных работ;	10-50
2.2.21. качественное обеспечение делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел учреждения;	10-50
2.2.22. эффективное взаимодействие с педагогическими работниками, при проведении открытых мероприятий, конкурсов;	15-30
2.2.23. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования;	10-30
2.2.24. проведение ремонтных работ и участие в благоустройстве дворовой и прилегающей территории учреждения образования;	15-50

Одобрено на собрании работников
30.05.2022 г., протокол № 1

Приложение № 3
к коллективному договору на 2022-2025гг.

Положение
о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Ясли –сад №114 г. Гомеля» за характер труда и выполнение отдельных видов работ

1. Общие положения

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

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

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

1.4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

1.5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее, чем на месяц по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.6. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки. Источник выплаты надбавки средства - в размере 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

1.7. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды: трудового отпуска;

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

2. Надбавки устанавливаются в % отношении от базовой ставки:

2.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10-60
2.2. за работу по организации питания воспитанников, оздоровления воспитанников, в том числе в летний период	10-60
2.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	10-60
2.4. за работу с одаренными и талантливыми воспитанниками (подготовка к участию в конкурсах и других образовательных мероприятиях организация, проведение указанных мероприятий)	10-60
2.5. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании	10-60
2.6. за организацию, участие воспитанников в общественно-значимых мероприятиях, сопровождении их в период проведения таких мероприятий.	10-60

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

Одобрено на собрании работников
30.05.2022 г., протокол № 1.

Приложение № 4
к коллективному договору на 2022-2025гг.

Положение
о порядке оказания материальной помощи работникам
государственного учреждения образования «Ясли-сад №114 г. Гомеля»

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

1. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются:

- бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;
- средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
- благотворительные средства, полученные на эти цели.

Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов. Материальная помощь работнику-совместителю по заявлению не оказывается.

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

1. рождение ребенка	3
2. вследствие стихийного бедствия (наводнение, ураган и др.),	8
3. смерти работника учреждения	5
4. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители)	10
5. при несчастных случаях в семье работника (тяжёлая болезнь близкого родственника (муж, жена, дети, родители), пожар, ограбление)	5
6. продолжительная болезнь работника:	
21 календарный день и более	2
30 календарных дней и более	3
7. в связи с выходом на пенсию и увольнением по этой причине (проработавшему работнику в данном учреждении более 15 лет)	10
8. хирургическое вмешательство в следствии заболевания по показаниям врачей; лечение в стационаре	3
9. в связи с юбилейной датой в жизни работника (50 лет)	3

Работнику-совместителю (работающему по внешнему совместительству) материальная помощь по заявлению не оказывается.

Материальная помощь может быть оказана работникам и в иных случаях по совместному решению руководителя учреждения и профсоюзного комитета.

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

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

Материальная помощь может быть оказана работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, по заявлению и предоставлению подтверждающих документов в случаях: смерть работника учреждения; смерть родственника работника учреждения (муж, жена, дети, родители)

Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению и предоставлению подтверждающих документов из средств учреждения образования на основании показателей настоящего Положения приказом отдела образования, спорта и туризма по согласованию с Районным комитетом Профсоюза.

Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, не израсходованных по заявлениям работников, распределяется между всеми работниками (включая руководителя учреждения и работника внешнего совместителя) в равных долях в конце каждого квартала календарного года и не получавших материальную помощь по заявлению за данный период. Работнику, работающему по внешнему совместительству, выплачивается материальная помощь в размере половины распределяемой суммы).

Одобрено на собрании работников
30.05.2022 г., протокол № 1.

Приложение № 5
к коллективному договору на 2022-2025гг.

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством - Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с последующими изменениями и дополнениями в него, постановлением Совета Министров Республики Беларусь №342 от 15.06.2020 года и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в рабочем году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1 оклада работника с 1 января 2022 года, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

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

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

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

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление

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

Размер единовременной выплаты на оздоровление педагогическим работникам, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки на ставку, определяется из расчёта 1 оклада с учётом их педагогической нагрузки.

2.2. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соот-

ветствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

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

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

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

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

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

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

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

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

Одобрено на собрании работников
30.05.2022 г., протокол № 1.

Приложение № 6
к коллективному договору на 2022-2025 гг.

МЕРОПРИЯТИЯ
по обеспечению охраны труда в государственном учреждении образования
«Ясли-сад №114 г. Гомеля» на 2022-2025 гг.

№ п/п	Наименование мероприятий по охране труда	Сроки выполнения мероприятий	Стоимость выполнения мероприятий, тыс. руб.	Ответственные лица за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий
1	Своевременное проведение обучения и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда	В установленные сроки		Заведующий, Заместитель заведующего по ХР, общественный инспектор по ОТ	
2	Своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда с работниками	В установленные сроки		Заведующий, Заместитель заведующего по ХР, общественный инспектор по ОТ	
3	Наличие инструкций по охране труда, их своевременную актуализацию	В установленные сроки		Заведующий, Заместитель заведующего по ХР, председатель ПК	
4	Эксплуатация и содержание территории, зданий и сооружений, других помещений в соответствии с требованиями охраны труда	Постоянно		Заведующий, Заместитель заведующего по ХР	
5	Обеспечение противопожарного состояния зданий и помещений, выполнение мероприятий по предписаниям пожарного надзора	Постоянно		Заведующий, заместитель заведующего по ХР	
6	Принятие мер по обеспечению работников средствами индивидуальной за-	В течение года		Заведующий, заместитель заведующего по	

	щиты, смывающими и обезвреживающими средствами согласно нормам			ХР	
7	Укомплектование медицинских аптек медикаментами	По мере необходимости		Заведующий	
8	Прохождение предварительных медосмотров и оценка профессиональной пригодности вновь поступающих на работу, прохождения периодических медосмотров работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда	В установленные сроки		Заведующий	
9	Готовность учреждений образования к новому учебному году	Июль – август, ежегодно		Заведующий, заместитель заведующего по ХР, общественный инспектор по ОТ, председатель ПК	
10	Рассмотрение на совещаниях, собраниях трудовых коллективов вопросы производственного травматизма, трудовой дисциплины, соблюдения правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, выполнения плана мероприятий по охране труда	В течение года		Заведующий, заместитель заведующего по ХР, общественный инспектор по ОТ, председатель ПК	
11	Анализ состояния охраны труда, пожарной безопасности, производственного травматизма	Ежеквартально		Заведующий, заместитель заведующего по ХР, общественный инспектор по ОТ, председатель ПК	
12	Проведение контроля за соблюдени-			Заведующий, общественный	

	ем работниками требований по охране труда	В течение года		инспектор по ОТ, председатель ПК	
13	Обеспечение выплаты компенсаций и предоставление дополнительного отпуска работающим во вредных условиях труда	В течение года		Заведующий	
14	Обновление уголков по охране труда	В течение года		Заведующий, общественный инспектор по ОТ	
15	Участие в районном смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда	Ежегодно до 15 января		Заведующий, общественный инспектор по ОТ, председатель ПК	

Одобрено на собрании работников
30.05.2022 г., протокол № 1.

Приложение № 7
к коллективному договору на 2022-2025гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым предусмотрена бесплатная выдача средств индивидуальной защиты и санитарно-гигиенической одежды по установленным нормам

ПЕРЕЧЕНЬ

I. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по общим профессиям и должностям

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Сроки носки в месяцах
1.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	12
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	12
		Ботинки кожаные	12
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	2
		<i>Зимой дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	36
		<i>В остальное время года дополнительно:</i> Плащ непромокаемый	36
		Сапоги резиновые	24
		Очки защитные	до износа
2.	Рабочий по стирке и ремонту спец-одежды	Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный	12
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Берет хлопчатобумажный, колпак хлопчатобумажный или косынка хлопчатобумажная	6
		Сапоги резиновые	12

		Перчатки резиновые	до износа
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный	12
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	1
		Ботинки кожаные	12
		Перчатки резиновые	до износа
		Очки защитные	до износа
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36
4.	Сторож	Халат или костюм хлопчатобумажный	12
		<i>На наружных работах дополнительно:</i> Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	12
		Плащ с капюшоном	12
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	36
		Валяная обувь	48
		Галоши на валяную обувь	24
		Рукавицы ватные	24
Полушубок	дежурный		
5.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	12
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	2
		Фартук прорезиненный	дежурный
		<i>При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:</i> Сапоги резиновые или полусапоги резиновые	12
		Перчатки резиновые	до износа

II. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды

административно-управленческому и обслуживающему персоналу

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды	Сроки носки в месяцах	Кол-во комплектов
1.	Заведующий детским садом	Халат хлопчатобумажный	12	2
2.	Заместитель заведующего по хозяйственной части	Халат хлопчатобумажный	12	3
3.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	12	3
		Косынка хлопчатобумажная	6	3
4.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	12	4
		Фартук прорезиненный с нагрудником	6	2
		Рукавицы комбинированные	3	2
5.	Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный	12	4
		Передник хлопчатобумажный	6	5
		Ботинки или тапочки кожаные	12	2
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	6	4
		Фартук клеенчатый с нагрудником	6	3
		Перчатки резиновые	до износа	
		Рукавицы комбинированные	3	2
		<i>Зимой дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	48	
6.	Помощник воспитателя	<i>Для уборки помещений:</i>		
		Халат хлопчатобумажный	12	2
		Перчатки резиновые	до износа	
		<i>Для раздачи пищи:</i>		
		Халат хлопчатобумажный	12	2

		Фартук хлопчатобумажный	6	3
		Косынка хлопчатобумажная	6	3
		<i>Для мойки посуды:</i>		
		Фартук прорезиненный с нагрудником	6	2
		Перчатки резиновые	до износа	
		<i>Для уборки туалета:</i>		
		Халат хлопчатобумажный	12	2
		Фартук клеенчатый	6	2
7.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	12	2
8.	Шеф-повар	Халат хлопчатобумажный	12	4
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	6	4
		Ботинки или тапочки кожан.	12	2
9.	Повар	Халат хлопчатобумажный	12	4
		Передник хлопчатобумажный	6	4
		Ботинки или тапочки кожан.	12	2
		Колпак хлопчатобумажный	6	4
		Фартук клеенчатый с нагрудником	6	2

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Воспитатель дошкольного образования
2. Делопроизводитель
3. Дворник
4. Кухонный рабочий
5. Кладовщик
6. Кастелянша
7. Музыкальный руководитель
8. Повар
9. Помощник воспитателя
10. Педагог –психолог
11. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
12. Рабочий по обслуживанию зданий, сооружений
13. Руководитель физического воспитания
14. Руководитель физического воспитания по плаванию
15. Сторож (вахтер)
16. Учитель-дефектолог
17. Уборщик помещений

Приложение № 9
к коллективному договору на 2022-2025гг.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться
смывающими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Профессия, должность	Выдаваемое средство и количество в граммах
1.	Уборщик помещений	Мыло, 400
2.	Дворник	Мыло, 400
3.	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	Мыло, 400

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

Приложение № 10
к коллективному договору на 2022-2025гг.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
структурных подразделений
государственного учреждения образования «Ясли-сад №114 г. Гомеля»
для обеспечения медицинскими аптечками
при оказании первой помощи при несчастных случаях.

1. Пищеблок.
2. Прачечная
3. Пост сторожей (вахта)

ПЕРЕЧЕНЬ
вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную

№ п/п	Наименование	Единица измерения
1	Аммония раствор 10 % - 1 мл № 10	упаковка
2	Валерианы экстракт 0,02 № 50	упаковка
3	Валидол 0,06 № 10 или 0,1 № 20	упаковка
4	Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	упаковка
5	Дротаверина гидрохлорид 0,04 № 40	упаковка
6	Йода спиртовой раствор 5 % - 10 мл или	флакон
	5 % - 1 мл № 10	упаковка
7	Калия перманганат порошок для приготовления раствора 5,0	упаковка
8	Кеторолак 0,01 № 10	упаковка
9	Лоратадин 0,01 № 10 или Цетиризин 0,01 № 20	упаковка
10	Магния сульфат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0)	упаковка
11	Натрия гидрокарбонат порошок для приготовления раствора 10,0 (20,0)	упаковка
12	Нафазолин капли для носа 0,1 % - 10 мл или Ксилометазолина капли для носа 0,1 % - 10 мл	флакон
13	Параскофен № 10 или Цитрамон № 10	упаковка
14	Парацетамол 0,5 № 10	упаковка
15	Перекись водорода раствор 3 % - 40 мл (100 мл)	флакон
16	Сульфацидамида раствор 20 % - 1 мл (1,5 мл) тубик-капельница № 2 или Сульфацидамида раствор 20 % (30 %) - 5 мл	упаковка флакон
17	Уголь активированный 0,25 № 10	упаковка
18	Бинты нестерильные:	
	5 м x 5 см	упаковка
	5 м x 10 см	упаковка
	7 м x 14 см	упаковка
19	Вата гигроскопическая 50,0	упаковка
20	Жгут кровоостанавливающий Эсмарха	1

21	Лейкопластырь бактерицидный 4 x 10 см (6 x 10 см)	упаковка
22	Лейкопластырь катушечный 1 x 500 см (2 x 500 см)	упаковка
23	Напальчник резиновый № 10	упаковка
24	Ножницы тупоконечные длиной не менее 13 см	1
25	Салфетка стерильная размером не менее 10 x 10 см № 1	упаковка
26	Термометр медицинский электронный в футляре	1

Приложение 2 к Постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80

Приложение № 11
к коллективному договору на 2022-2025гг.

СПИСОК
профессий (должностей) работников, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные производственные факторы, класс опасности химического вещества, вид выполняемых работ	Класс условий труда по вредным и (или) опасным производственным факторам	Периодичность проведения периодического медицинского осмотра
2.	Руководители, специалисты, другие служащие и рабочие в соответствии с постановлением Совета Министров РБ от 23.01.2009 №76	Приложение 3 п.23 Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	2	1 раз в год
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Приложение 3 п.1 Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	2	1 раз в 2 года
		Приложение 3 п.4 Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока (при выполнении электротехнических работ)	2	1 раз в 2 года
		Приложение 3 п.12 Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках, штамповочных прессах, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	2	1 раз в 2 года
5.	Сторож, вахтер	Приложение 3 п.11 Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	2	1 раз в 2 года
6.	Шеф-повар, повар	Приложение 1 п. 4.8 Повышенная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении выше допустимого значения на 4 °С и более	3.1	1 раз в 2 года
		Приложение 1 п.5.4 Нахождение в позе стоя более 60% рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий 3.1 и выше)	3.1	1 раз в 2 года
		Приложение 3 п. 20	2	1 раз в год

		Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, 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, включая производственную практику учащихся и студентов		
7.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Приложение 1 п. 1.2.3 Синтетические моющие средства (А) Приложение 1 п. 1.2.8 Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) Приложение 3 п.24 Работы в организациях бытового обслуживания (прачечные, пункты приема белья)	2 2 2	1 раз в 3 года 1 раз в 2 года 1 раз год
8.	Помощник воспитателя	Приложение 1 п. 1.2.8 Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) Приложение 3 п.23 Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	2	1 раз в 2 года
9.	Уборщик помещений	Приложение 1 п. 1.2.8 Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)	2	1 раз в 2 года
10.	Кухонный рабочий	Приложение 3 п. 20 Работы на складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, включая производственную практику учащихся и студентов Приложение 1 п. 1.2.8 Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)	2 2	1 раз в год 1 раз в 2 года
11.	Кладовщик	Приложение 3 п. 20 Работы на складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, включая производственную практику	2	1 раз в год

		учащихся и студентов		
12.	Уборщик территории, дворник (при работе с бензокосой)	Приложение 1 п.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины	2	1 раз в 2 года
13.	Кастелянша	Приложение 3 п.24 Работы в организациях бытового обслуживания (пункты приема белья)	2	1 раз в год

Основание: постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 №74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих»

Приложение № 12
к коллективному договору на 2022-2025гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям, которым по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в государственном учреждении образования «Ясли-сад №114 г. Гомеля»

№ п/п	Код и наименование профессии рабочего, должности служащего согласно ОКРБ	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Доплата за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу, процентов		Численность работающих
					Тарифной ставки первого разряда или фиксированной денежной величины, установленной нанимателем	Базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.	
1.	5120-003 Повар	2	Пищеблок	3.1	--	0,03	2
2.	1412-015 Шеф-повар	18	Пищеблок	3.1	--	0,03	1

Приложение № 13
к коллективному договору на 2022-2025гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям, которым по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в государственном учреждении образования «Ясли-сад №114 г. Гомеля»

№ п/п	Код и наименование профессии рабочего, должности служащего согласно ОКРБ	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Продолжительность отпуска	Численность работающих
1.	Повар	2	Пищеблок	3.1	4	2
2.	Шеф-повар	18	Пищеблок	3.1	4	1

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

Приложение № 14
к коллективному договору на 2022-2025гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Заведующий
2. Заместитель заведующего по хозяйственной работе.
3. Кладовщик.
4. Кастелянша.

Приложение № 15
к коллективному договору на 2022-2025г.г.

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей с ненормированным рабочим днём работников государственного учреждения образования «Ясли- сад № 114 г. Гомеля» для которых установлен дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Заведующий	7
2.	Заместитель заведующего по основной деятельности	7
3.	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	7