Коллективный договор

между руководителем государственного учреждения образования

«Ясли-сад № 8 г. Полоцка»

и первичной профсоюзной организацией

 государственного учреждения образования

 «Ясли-сад № 8 г. Полоцка»

Белорусского профессионального союза работников

 образования и науки на 2022-2025 годы

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Ясли-сад №8 г. Полоцка», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Ясли-сад №8 г. Полоцка», Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Мухиной Юлии Георгиевны и руководителем государственного учреждения образования «Ясли-сад №8г. Полоцка» в лице заведующего Мурашко Ирины Анатольевны (далее – Наниматель) в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 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 2022- 2025 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – отраслевой профсоюз) на 2022 - 2025 годы, Соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022 - 2025 годы, районным Соглашением между управлением по образованию Полоцкого районного исполнительного комитета и Полоцкой районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

2.Договор является локальным правовым актом, определяет основные направления регулирования трудовых и социально-экономических отношений между Нанимателем и работниками, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2022-2025 годы.

3.Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах при заключении Договора.

4. Нормы и положения Генерального, отраслевого, областного и районного соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее − Стороны).

Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2022 - 2025 годы, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2022 - 2025 годы и районного Соглашения между управлением по образованию Полоцкого районного исполнительного комитета и Полоцкой районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом(далее– стороны).

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.

5. Действие настоящего договора распространяется на Нанимателя и только на членов (далее – работники) Белорусского профессионального союза работников образования и науки, включая совместителей, временных работников.

6.Условия Договора распространяются на Нанимателя, работников – только членов профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту, освобожденных профсоюзных работников, неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в учреждении.

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

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

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

7. Договор служит основой для коллективных переговоров и является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

8. Порядок участия и учета мнения первичной профсоюзной организации при решении вопросов работников учреждения образования (согласование проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется Договором (приложениями к нему), другими локальными нормативными правовыми актами.

9. Положения Договора, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, районным Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, Договором в месячный срок со дня установления несоответствия.

10. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить изменения и (или) дополнения в него на основе взаимной договоренности.

11.Письменное требование одной из Сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

12. Разногласия Сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя. Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на профсоюзном собрании.

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

14.Стороны совместно осуществляют систематический анализ реализации Договора.

15. 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 Республики Беларусь.

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

 Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

17. Требования о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляются одной из сторон не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия Договора.

18. При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать одного месяца. Стороны не прекращают переговоры в одностороннем порядке.

19. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании руководства учреждения образования и Профкома.

20. Договор вступает в силу со дня его подписания на профсоюзном собрании и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет.

С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется изменениями и дополнениями к нему.

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

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

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

24. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей не реже двух раз в год.

25.По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на общем собрании работников.

26. Наниматель представляет Договор для регистрации в управление по труду, занятости и социальной защите Полоцкого районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

27. Стороны доводят текст Договора, изменения и (или) дополнения в него до всех членов трудового коллектива для его реализации.

28. Договор подписывается в 4-х экземплярах.

29.Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Полоцком районном исполнительном комитете не позднее одного месяца с момента принятия.

ГЛАВА 2

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

30. Наниматель обязуется:

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

30.2. По мере необходимости давать разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников учреждения образования;

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

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

31.  Профком обязуется:

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

31.2.По мере необходимости давать разъяснения членам профсоюза по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда;

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

32.  Наниматель и Профком обязуются:

32.1. Вносить предложения управлению по образованию Полоцкого районного исполнительного комитета и районному комитету отраслевого профсоюза по разработке рекомендаций:

32.1.1. Об особенностях регулирования труда педагогических работников;

32.1.2. О мерах к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников;

32.1.3. О обеспечении в учреждении объективности и гласности в вопросах, касающихся оплаты труда.

33. Стороны пришли к соглашению:

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

33.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, устанавливаются Договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в учреждении, утверждаются руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью Договора;

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения Профкома.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи создается комиссия по данному вопросу с обязательным включением в её состав представителей профсоюза.

При распределении средств фонда материального стимулирования труда учитывается осуществление педагогами руководства учебно-методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и др. в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором учреждения образования.

Выплаты из средств фонда материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказов Нанимателя, при обязательном согласовании с Профкомом.

 33.3. Премирование руководителя учреждения, установление ему надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с районным комитетом профсоюза на основании утвержденных в установленном порядке положений о материальном стимулировании руководителей, являющимися приложением к районному Соглашению;

33.4.Устанавливаются ежемесячные выплаты из средств фонда материального стимулирования труда или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в размере 2 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания ”Заслуженный учитель Республики Беларусь“, ”Заслуженный работник образования Республики Беларусь“, ”Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь“, ”Заслуженный тренер Республики Беларусь“, ”Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь“, награжденным нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь ”Выдатнік адукацыі“, но не более чем по одному основанию;

33.5. Использование внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых Договором дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется по согласованию с Профкомом;

33.6. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения руководителя учреждения;

33.7. Распределение объема педагогической нагрузки педагогическим работникам производится тарификационной комиссией по согласованию с Профкомом;

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.

Порядок распределения объема учебной нагрузки устанавливается по согласованию с Профкомом. В коллективный договор могут вноситься предельные нормы объема учебной нагрузки.

Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом в порядке, установленном коллективным договором.

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

33.8. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника 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;

33.9.Руководитель учреждения образования устанавливает работникам дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

Руководитель учреждения образования устанавливает иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

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

33.11. Производить выплату заработной платы регулярно 11 и 25 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс). 25 числа – за первую половину текущего месяца и 11 числа - окончательный расчет за предыдущий месяц;

Выдавать каждому работнику расчётный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

Окончательный расчет за отработанный месяц производится 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.

33.12. Выплата среднего заработка за время трудового отпуска производится не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

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

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

33.14. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, коллективными договорами, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя учреждения образования, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса;

33.15. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных коллективным договором, несет ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность руководителя учреждения образования за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним управлением по образованию.

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

33.17. Нанимателю и профсоюзному комитету постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер;

33.18.Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования образовательного процесса в целом в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка;

33.19. Устанавливать в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением, дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия;

ГЛАВА 3

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

34. Наниматель обязуется:

34.1. Проводить консультации для работников по вопросам законодательства о труде, Договора;

34.2. Оперативно доводить до сведения работников учреждения образования изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве;

34.3. При подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников, вопросы социальной защиты, предоставлять возможность Профкому принимать участие в разработке проектов указанных актов;

34.4. Предоставлять заблаговременно Профкому на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных случаях – для согласования) проекты нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников;

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Договора.

35.  Профком обязуется:

35.1. Оказывать помощь Нанимателю по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных нормативных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь;

35.2. Организовывать и координировать работу профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда в учреждении образования. Своевременно информировать Нанимателя об итогах проверок, мероприятий по мониторингу и выявленных нарушениях.

Взаимодействовать в вопросах соблюдения законодательства о труде, охране труда, в пределах его компетенции, осуществлять мониторинг в пределах компетенции;

35.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов первичной профсоюзной организации, 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;

35.4. Оказывать помощь нанимателю по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь;

35.5. Организовывать и осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателями законодательства о труде, об охране труда в учреждении образования. При необходимости информировать управление по образованию и нанимателя об итогах проверок, мероприятий по мониторингу;

35.6. Взаимодействовать в вопросах соблюдения законодательства о труде, охране труда, пропаганде правовых знаний в пределах компетенции; принимать участие в комплексных проверках, проводимых в учреждении.

36. Стороны пришли к соглашению:

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

Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом в порядке, установленном Договором;

36.2. Обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников учреждения образования, представителей другой Стороны;

36.3.Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря2014 года № 5 “Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций“, аттестации педагогических и иных работников в учреждениях образования по предложению одной из сторон, с последующим рассмотрением итогов на заседаниях администрации и профсоюза;

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

36.4.  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 той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профсоюзом.

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

Наниматель обязан предупреждать работников об изменении существенных условий труда письменно, не позднее чем за один месяц, в том числе педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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.

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

Наниматель создаёт 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.

Наниматель может предусматривать направление работников для получения образования, предоставление гарантий работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, установленных Трудовым кодексом.

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 статьями 215 и 216 Трудового кодекса;

36.5. При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форм получения образования, в соответствии со статьей 220-1Трудового кодекса.

В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом), наниматель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде;

 36.6. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время в соответствии с законодательством о труде (категориям работников, указанных в статье 168 Трудового кодекса), а также:

работникам, удостоенным звания ˮЗаслуженный учитель“, награжденным нагрудным знаком ˮОтличник образования“;

работникам, являющимся ветеранами труда;

работникам, имеющим инвалидность;

донорам;

работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;

работникам, являющимся членами добровольных дружин;

супругам, работающим в одном учреждении образования (по их заявлению) – одновременно;

в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом).

Беременным женщинам по их просьбе предоставлять трудовой отпуск в полном объеме перед отпуском по беременности и родам или после него, или после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

36.7. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление 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;

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

36.9.Наниматель предоставляет по письменному заявлению работника социальный отпуск по семейно-бытовым и иным уважительным причинам (статья 190 Трудового кодекса) без сохранения заработной платы до 90 календарных дней, суммарно в течение календарного года, в следующих случаях:

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования без направления (заявки) нанимателя;

для прохождения лечения, оздоровления в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

необходимости ухода за больным членом семьи, близким родственником (родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабка, внуки, супруг (супруга)) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождение их на лечение;

смерти членов семьи, близких родственников;

в связи с бракосочетанием самого работника, его детей, внуков;

в связи с рождением детей, внуков;

при окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет педагоги в период летних каникул (но не позднее начала нового учебного года – 1 сентября);

иных случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором;

36.10. Наниматель обязан предоставить единовременно, по письменному заявлению работника – отца (отчима) при рождении ребенка (в течение шести месяцев с даты его рождения) социальный отпуск без сохранения заработной платы (статья 186 Трудового кодекса) продолжительностью до 30 календарных дней;

36.11.Предоставлять работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и (или) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса; матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы, может быть предусмотрена иная оплата (из средств внебюджета) при предоставлении указанного дня;

36.12. По уважительным причинам (семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), по договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен на две и более частей, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней;

36.13. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств (подготовка учреждения образования к новому учебному году, проведение республиканских, областных, районных мероприятий и др.) отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме;

36.14.  Проводить по инициативе одной из Сторон двусторонние консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в системе образования области, предварительное обсуждение проектов законов, иных нормативных правовых актов в области трудовых, социально-экономических отношений, государственных и отраслевых программ в сфере образования, труда, занятости, социального, пенсионного обеспечения и др.

ГЛАВА 4

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

37.  Наниматель обязуется:

37.1. Нe допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест;

37.2. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы учреждения, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест и (или) ухудшение условий труда работников;

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

38.  Профком обязуется:

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

38.2.  Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года);

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

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

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

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

39.2.  При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается работникам (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором); получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях образования специальностям, участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств;

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

39.4. 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 или с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности для самостоятельного поиска работы в случаях, установленных законодательством, местным соглашением, коллективным договором.

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, содействовать их переобучению;

39.5. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организации образования при появлении вакансий;

39.6. Наниматель обязан при приеме работника на работу 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 учреждения образования и председателем первичной профсоюзной организации;

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

39.8.Заключение контрактов с работниками учреждения образования – членами Профсоюза производится при участии представителя Профсоюза;

39.9. 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;

39.10. В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах его максимального срока на период беременности и до окончания указанных отпусков либо по соглашению сторон заключить новый контракт на максимальный срок (пять лет);

39.11.  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 или после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

39.12.  При истечении срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах его максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков;

39.13. Заключение (продление) контрактов, с обязательным включением в них дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261 Трудового кодекса, с работниками – членами отраслевого профсоюза учреждения образования производится при участии представителя отраслевого профсоюза;

39.14. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, 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, на срок не менее чем до достижения указанного возраста, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса;

39.15. Продлевать, заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень, квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в коллективном договоре, на максимальный срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612Трудового кодекса;

По желанию работника (на основании его письменного заявления): контракт может быть продлен на меньший срок, а в случае заключения нового – не менее чем на один год.

39.16. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта, а также в случае перевода работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта (дате перевода на другую работу), заключать новый контракт на срок не менее трех лет, с обязательным включением в него дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года.

39.17. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающиминесовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный (пятилетний) срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года.

39.18.Заключать контракты с молодыми специалистами при приеме на работу, с их письменного согласия, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, с их письменного согласия, получившими образование на условиях оплаты и направленными на работу на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612Трудового кодекса;

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

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.

39.20. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, наниматель может предложить работнику, с его согласия, заключить трудовой договор на неопределенный срок;

39.21. Наниматель может заключать с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения требований, установленных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612Трудового кодекса;

39.22. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед Республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, поступления на военную службу по контракту, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования, другие случаи, предусмотренные коллективным договором, соглашением;

39.23. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени и другое, по их просьбе;

39.24. Обеспечивать оптимальный режим работы работникам, имеющим троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, совмещающим работу с обучением;

39.25. Не допускать привлечения работников к выполнению работы, необусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями;

39.26. Наниматель, совместно с Профсоюзом должен ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям; их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др;

39.27. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в ней, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств соответствующих бюджетов.

ГЛАВА 5

ОХРАНА ТРУДА

40.  Наниматель обязуется:

40.1. Продолжить работу по пересмотру, корректировке и утверждению локальных правовых актов по охране труда с учетом изменений и дополнений, внесенных в законодательные акты Республики Беларусь;

40.2. Ежегодно подводить итоги работы учреждения по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать районную организацию Профсоюза;

41.  Профсоюз обязуется:

41.1. Принимать участие в разработке локальных правовых актов по охране труда;

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

41.3. Ежегодно участвовать в районном этапе общереспубликанского смотра-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

41.4. Не реже одного раза в год с участием представителя нанимателя анализировать состояние производственного травматизма в отрасли, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда;

41.5. 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 25.08.2006 № 530ˮО страховой деятельности“;

41.6. Предъявлять требования нанимателю о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

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

41.8. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1ˮО мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины“ в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420;

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. Осуществлять в учреждении контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда;

42.2. В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по продвижению Концепции «Нулевого травматизма»;

42.3. Участвовать в совместных семинарах по охране труда с участием представителей управления по образованию, комитета Профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

42.4. Постоянно осуществлять контроль за:

42.4.1. Предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

42.4.2. Выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

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

42. 6. Обеспечить организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров;

42. 7. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать районную организацию Профсоюза, с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев представителей Профсоюза;

42. 8. Оказывать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи 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, − единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором;

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

42.10. Предусматривать в бюджетной смете расходов учреждения образования средства на реализацию мероприятий по охране труда;

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

42.12. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

42.13. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 1 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.

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

42.15. Обязать работников 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 неисправном оборудовании, инструментах, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

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

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

42.18. Предоставлять работникам с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

ГЛАВА 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ,

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

43. Наниматель обязуется:

43.1.Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования.

44.  Профком обязуется:

44.1. Ежегодно анализировать информацию о состоянии обеспеченности жильем работников учреждения образования и информировать управление по образованию Полоцкого районного исполнительного комитета и районный комитет профсоюза;

44.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП “Белпрофсоюзкурорт” и ТЭУП “Беларустурист”, добиваться предоставления ими скидок для членов отраслевого профсоюза и их детей.

45. Стороны пришли к соглашению:

45.1. Оказывать помощь работникам учреждений образования в создании организаций застройщиков с целью улучшения жилищных условий;

45.2. Председатель комитета Профсоюза включается в составы советов учреждений образования, принимает участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители комитетов Профсоюза включаются в составы создаваемых в учреждении образования комиссий, деятельность которых затрагивает их права и законные интересы работников.

Представители комитетов Профсоюза для включения в составы комиссий и иных целей определяются соответствующими профсоюзными органами;

45.3. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и комитета Профсоюза в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с комитетом Профсоюза. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников;

45.4. Руководитель учреждения образования, совместно с Профсоюзом ежегодно анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий;

45.5. 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 бюджетной организации;

45.6. Содействовать организации работы в части участия членов коллектива в сборных командах работников учреждений образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях;

45.7. Наниматель создаёт для работников надлежащие бытовые условия, условия 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 учреждений образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения;

45.8. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и Профсоюза за учреждением, в которых они работали и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путём развития волонтёрского движения Профсоюза;

45.9. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на уровне учреждения образования по проведению ими мероприятий.

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

45.10. Координировать работу Профсоюза по ведению ими учета ветеранов труда отрасли и оказанию им необходимой помощи;

45.11. Определять дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в учреждении образования ветеранов отрасли и Профсоюза.

ГЛАВА 7

Социальные гарантии,

жилищно-бытовые условия,

охрана здоровья и организация отдыха молодежи

46. Наниматель обязуется:

46.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения молодежи работников учреждения образования, организации их медицинских осмотров;

47. Профком обязуется:

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

48. Стороны обязуются добиваться:

48.1. Выделения мест для проживания в общежитиях для работающей в учреждении образования молодежи.

49. Стороны пришли к соглашению:

49.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей в учреждении образования молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, коллективным договором;

49.2. Содействовать выделению работникам учреждения образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей;

49.3.Содействовать предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, в том числе ученым, с учетом характера их научной деятельности, а также оказанию помощи на обустройство.

 ГЛАВА 8

Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его актива

50. Наниматель обязуется:

50.1. 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;

50.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами первичной профсоюзной организации в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч по итогам проверок, проведенных руководящими профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

50.3.Предоставлять материальную базу на безвозмездной основе для проведения совместных с районной организацией Профсоюза мероприятий районного уровня (конференций, семинаров, конкурсов, смотров – конкурсов художественной самодеятельности, спортивных соревнований и туристических слетов).

51. Профком обязуется:

51.1. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, реализации Договора;

51.2. Осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты членам профсоюза за активное участие в жизни профсоюзной организации;

51.3. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза;

52. Стороны пришли к соглашению:

52.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации в учреждении образования;

52.2. Использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению коллективного договора, содействовать созданию в учреждении образования условий для обеспечения гласности в деятельности Профсоюза.

Руководитель учреждения образования обязуется обеспечивать предоставление Профкому для осуществления его уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений работающих;

52.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства образования и Профсоюза, главного управления, управления по образованию, областной и районной организаций Профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

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

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

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

52.6. Учитывать при представлении к поощрению профсоюзных работников ведомственными наградами Министерства образования наличие наград Профсоюза;

52.7. Установить ежемесячную надбавку неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации 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 членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 30 процентов оклада по основной работе;

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

52.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов Профсоюза — в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от18.09.2002  № 1282 ”Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов“, Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

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

работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы − с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателя Профкома ‒ только с согласия Полоцкой районной организации Белорусского профессионального союза образования и науки;

работников, избранных в районные, областной, 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) комитета Профсоюза;

52.10. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 52.9 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза;

52.11. Не заключать контракты без согласия работников, работающих по трудовому договору на неопределенный срок и избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания;

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.

52.12. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избранных 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.

ГЛАВА 9

Сохранение интересов работников

при проведении приватизации

53. Стороны пришли к соглашению:

53.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организации учреждения образования проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами Профсоюза с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников;

53.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускается с уведомления соответствующего комитета Профсоюза;

54. Профком обязуется:

54.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в учреждении, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников – членов Профсоюза;

54.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам учреждения образования при изменении форм собственности;

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

ГЛАВА 10

Организация выполнения соглашения

и контроль, ответственность сторон

55. Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

56. Наниматель обязуется:

56.1. В процессе осуществления контроля за деятельностью учреждения образования анализировать ход выполнения коллективного договора;

57. Профком обязуется:

57.1. Изучать практику социального партнерства в районе, реализацию коллективного договора и его соответствие районному соглашению;

58. Стороны пришли к соглашению:

58.1. Контроль за выполнением коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет примирительная комиссия по трудовым спорам, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации ее полномочий информация.

Итоги выполнения коллективного договора, внесение изменений в него рассматриваются на заседании Комиссии профкома и администрации.

58.2. 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 коллективного договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

58.3. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств коллективного договора либо уклоняющимся от участия в переговорах;

58.4. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором: лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат; привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде;

О нарушении условий коллективного договора Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления;

58.5. Проект коллективного договора, изменения в нем направляются до их подписания Сторонами в вышестоящую соответствующую организацию Профсоюза в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие районному Соглашению, заключённому между управлением по образованию Полоцкого районного исполнительного комитета и Полоцкой районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022 - 2025 годы;

58.6. В целях содействия реализации трудовых и социально экономических интересов работников, в том числе предоставления работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, Стороны договорились включать в коллективный договор следующие приложения:

58.6.1. Положение о размерах, порядке и условиях премирования работников государственного учреждения образования “Ясли - сад №8 города Полоцка” на 2022-2025годы;

58.6.2. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Ясли-сад №8 города Полоцка» на 2022-2025годы;

58.6.3. Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Ясли - сад №8 города Полоцка» на 2022-2025 годы;

58.6.4.Положение о материальном стимулировании (установлении надбавок) педагогическим работникам государственного учреждения образования «Ясли - сад №8 города Полоцка» на 2022-2025 годы;

58.6.5. План мероприятий по охране труда;

58.6.6. Перечень профессий рабочих и должностей служащих работников, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам;

 58.6.7. Список профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам

58.6.8. Перечень профессий рабочих и должностей служащих работников, занятых на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами;

58.6.9. Перечень структурных подразделений учреждения образования, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях;

58.6.10. Перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени;

58.6.11. Порядок, условия предоставления всем работникам поощрительных отпусков;

58.6.12. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности;

58.6.13. Перечень должностей,по которым требуется исполнение обязанностей во время отсутствия основного работника;

59. Выполнение коллективного договора контролируется его сторонами. Контроль за ходом его выполнения проводится не менее двух раз в год с составлением акта (справки).

Коллективный договор принят на профсоюзном собрании

протокол № 2 от 30.05.2022

Коллективный договор подписан 30.05.2022 года и вступает в силу с момента его подписания.

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель Профкома |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /И.А.Мурашко/ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Ю.Г.Мухина/ |
| подпись, инициалы, фамилия | подпись, инициалы, фамилия |

 Приложение 1

 УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Мурашко

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

Положение

о размерах, порядке и условиях премирования

работников государственного учреждения образования

 “Ясли-сад №8 города Полоцка”

на 2022-2025годы

I. Общие положения

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

1.2. Премирование производится с целью стимулирования труда работников учреждения, повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и воспитания, в зависимости от конечных результатов их работы.

II. Источники премирования

2.1. бюджетные средства, выделяемые на премирование работников в размере 20% от суммы окладов работников учреждения, а также неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

III. Условия и порядок премирования

3.1. Премирование работников (включая совместителей) производится ежемесячно.

3.2. Ежемесячная премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;

- социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);

- очередных трудовых отпусков;

- повышения квалификации;

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

3.3. Ежемесячная премия начисляется на оклад за фактически проработанное время по итогам работы за текущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

При наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора премия работнику не выплачивается в месяце, в котором объявлен выговор.

3.4. Премии работникам, принятым и уволенным в месяце прихода (увольнения) начисляются в том же порядке.

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

3.6. Распределение премиального фонда осуществляется комиссией по распределению фонда материального стимулирования учреждения с ведением протокола заседания комиссии.

3.7. Премирование работников учреждения производится в обстановке полной гласности, на основании приказа заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

3.8. Премирование заведующего по результатам работы устанавливается управлением по образованию на основании Положения о материальном стимулировании руководителям учреждений образования Полоцкого района по согласованию с председателем районного комитета профсоюза.

 IV. Размеры премирования

4.1. Работникам учреждения образования добросовестно и качественно выполняющим свои должностные обязанности, не имеющим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины начисляется ежемесячная премия в размере 5% от оклада за фактически отработанное время за текущий месяц.

4.2. Помимо премии, установленной в пункте 4.1 настоящего Положения руководитель может дополнительно премировать работников из неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда в процентном отношении от оклада. Премия предельными размерами не ограничивается.

4.3. Показатели, условия и размеры премирования из неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п. п. | показатель | Размер, % оклада |
| 4.3.1.1. | За высокие результаты работы, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля | до 50 |
| 4.3.1.2. | Присвоение почетного звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», награждение нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь  | 2 б.в. |
| 4.3.1.3. | За внедрение в образовательный процесс эффективных педагогических технологий, методик, форм, методов и приёмов образования, ИКТ, ЭСО | до 50 |
| 4.3.1.4. | Замещение отсутствующего работника (по факту, времени, качество замещения) | до 50 |
| 4.3.1.5. | За проведение открытых мероприятий для педагогов дошкольного учреждения,для педагогов на городском уровне | до 20до 30 |
| 4.3.1.6. | За участие в районных, областных, республиканских, общественно значимых конкурсах, мероприятиях, проведение таких мероприятий. | до 30 |
| 4.3.1.7. | За результативное участие в районных, областных, республиканских, общественно значимых конкурсах, мероприятиях, проведение таких мероприятий. | до 50 |
| 4.3.1.8. | За разработку и эффективное использование в работе с участниками образовательного процесса методических материалов, проектов. | до 50 |
| 4.3.1.9. | За разработку и оформление современной методической продукции (наглядный и раздаточный, дидактический материал, многофункциональные пособия и атрибуты, конспекты мероприятий и др.) | до 50 |
| 4.3.1.10. | За вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения дошкольного образования | до 50 |
| 4.3.1.11.  | Работникам, имеющим дополнительные нагрузки (участие в выборных органах, выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации, общественного инспектора, председателя женской организации и др.) | до 50 |
| 4.3.1.12. | За творчество и нестандартный подход в работе по оформлению групповых помещений, родительских уголков, кабинетов | до 30 |
| 4.3.1.13. | За напряжённость в работе с детьми раннего возраста в период адаптации | до 50 |
| 4.3.1.14. | За творческую, качественную организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий с родителями и детьми (по факту) | до 50 |
| 4.3.1.15. | Активное участие в организации и проведении утренников, развлечений других массовых мероприятий для детей | до 20 |
| 4.3.1.16. | За участие в работе по развитию и обновлению материально- технической базы учреждения | до 50 |
| 4.3.1.17. | Выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника  | до 40 |
| 4.3.1.18. | Активное пополнение информации на сайте учреждения, в социальных сетях, мобильном приложении | до 30  |
| 4.3.1.19. | За организацию работы со СМИ по освещению деятельности учреждения (по факту) | до 20 |
| 4.3.1.20. | За организацию и участие в индивидуальной подписке на периодические издания  | до 20 |
| 4.3.1.21. | Награждение грамотами, знаками, если суммы не оговорены в приказах о награждении | до 5 б.в. |
| 4.3.1.21.1. | Грамота управления по образованию | 2 б.в. |
| 4.3.1.21.2. | Грамота Главного управления образования | 3 б.в. |
| 4.3.1.21.3. | Грамота Министерства образования Республики Беларусь | 4 б.в. |
| 4.3.1.21.4. | Почетная грамота Министерства образования Республики Беларусь | 5 б.в. |
| 4.3.1.22. | Обобщение и представление опыта работы на различных уровнях (по факту) | до 50 |
| 4.3.1.23. | За личное участие в работах по озеленению и благоустройству помещений и территории, работу на цветниках | до 50 |
| 4.3.1.24. | За участие в косметическом и текущем ремонте в учреждении и на территории | до 50 |
| 4.3.1.25. | Своевременное и качественное устранение аварийных ситуаций хозяйственным способом | до 50 |
| 4.3.1.26. | Своевременное и качественное проведение ремонтных работ хозяйственным способом | до 50 |
| 4.3.1.27. | За оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы | до 50 |
| 4.3.1.28. | За покос травы на территории учреждения образования (по факту) | до 50 |
| 4.3.1.29. | За предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий | до 50 |
| 4.3.1.30. | За работу с дезинфицирующими средствами | до 20 |
| 4.3.1.31. | За активное участие в работе творческой группы дошкольного учреждения | до 50 |
| 4.3.1.32. | За достижение высоких результатов в сотрудничестве с семьями воспитанников (активное участие родителей в образовательном процессе, обогащение предметно-развивающей среды в учреждении, сбор вторсырья) | до 50 |
| 4.3.1.33. | За организацию и проведение педагогической практики учащихся | 20 |
| 4.3.1.34. | Победителям творческих конкурсов, выставок, конференций и других мероприятий в учреждении дошкольного образования1 место2 место3 место | 201510 |
| 4.3.1.35. | Создание презентаций, видеопроектов, ЭОР | до 50 |
| 4.3.1.36. | Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками (по итогам работы за год) | до 50 |
| 4.3.1.37. | За отсутствие листков нетрудоспособности в течение календарного года | до 50 |
| 4.3.1.38. | За высокий индекс здоровья, фактическую посещаемость выше 70% | до 30 |
| 4.3.1.39. | Организация работы по оплате за питание воспитанников, предоставление образовательных услуг | до 20 |

4.4. Единовременные премии работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются, выплачиваются по приказу руководителя согласованного с профсоюзным комитетом в пределах финансовых средств, направляемых на эти цели.

4.5. Премии, выплачиваемые работникам учреждения в соответствии с настоящим Положением, учитываются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

V. Депремирование

5.1. Ежемесячная премия понижается (в % от суммы ежемесячной премии) за:

-дисциплинарное взыскание (замечание) - 50%

-нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и инструкций по охране труда - 50%

- невыполнение приказов и распоряжений руководителя - 50%;

- нарушение правил охраны труда и техники безопасности- 50%

- нетактичное поведение с родителями, коллегами - 50%

-несвоевременное предоставление информации, сведений, статистической отчетности, финансовых документов, недостатки в ведении документации- 50%

- невыполнение обязательств по коллективному договору - 15%;

- несвоевременное прохождение медицинских осмотров - 30%;

- недостатки в работе, выявленные внутренним контролем - 20%;

-за нерациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов - 30%

6.2. Полное депремирование (100% премии) предусматривается в следующих случаях:

- дисциплинарное взыскание (выговор);

- прогул без уважительной причины (отсутствие на работе более 3 часов без уважительной причины);

- грубое нарушение правил охраны труда по вине сотрудника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);

- расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения работника с (воспитанниками, родителями, коллегами и т.д.);

-подтвержденные случаи нарушения общественного порядка работником за пределами организации;

- нахождение на работе в нетрезвом состоянии;

-халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;

-другие случаи грубого нарушения ТК, Правил внутреннего трудового и других ЛНПА учреждения.

6.3. Предложения о повышении (понижении) размера премии или депремировании вносятся в комиссию, созданную приказом заведующего, в срок до 24 числа текущего месяца.

6.4. Повышение (снижение) размера ежемесячной премии или депремирование заместителя заведующего по основной деятельности, заведующего хозяйством определяется заведующим, остальных работников -на основании решения комиссии по представленным служебным запискам и утверждается заведующим.

 7. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись.

|  |
| --- |
| СОГЛАСОВАНОПротокол заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации 30.05.2022 №6 |

 Приложение 2

 УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Мурашко «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

Положение

о порядке оказания материальной помощи работникам

 государственного учреждения образования

«Ясли-сад №8 города Полоцка»

на 2022-2025годы

Настоящее положение разработано в соответствии с 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 средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.
2. Источниками средств, направленных на оказание материальной помощи, в связи с непредвиденными материальными затруднениями, являются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.
3. Выплата материальной помощи производится приказом Нанимателя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.
4. Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

|  |  |
| --- | --- |
| 1. рождение ребенка;
 | 3 |
| 1. бракосочетание работника (первый раз);
 | 3 |
| 1. вследствие стихийного бедствия;
 | 3 |
| 1. при несчастных случаях в семье работника;
 | 5 |
| 1. смерти родственника работника (дети, родители, братья, сестры), мужа, жены;
 | 5 |
| 1. длительная нетрудоспособность работника (свыше 30 календарных дней);
 | 3 |
| 1. на подготовку детей к школе - многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей(1 раз в год);
 | 2 |
| 1. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (1 раз в год);
2. увольнение в связи с выходом на пенсию (при условии стажа работы в учреждении не менее 10 лет);
 | 25 |
| 1. при проведении лечения, на частичную оплату путевок для работников
 | 3 |
| 1. при проведении лечения, на частичную оплату путевок для детей работников
 | 2 |
| 1. в связи с юбилейными датами в жизни работника (30,40,50,60,70)
 | 3 |
| 1. в связи с непредвиденными материальными затруднениями по совместному решению руководителя и председателя первичной профсоюзной организации
 | 5 |
| 1. в иных случаях по совместному решению руководителя и председателя первичной профсоюзной организации
 | 3 |

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения районного соглашения вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

Неиспользованные средства материальной помощи распределяются в конце года (декабрь) между работниками в равных долях, пропорционально доле занятости.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

30.05.2022 №6

 Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Мурашко «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

Положение

о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования

 «Ясли - сад №8 города Полоцка» на 2022-2025 год

1. Общие положения

1.1 Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление (далее – единовременная выплата) работникам государственного учреждения образования «Ясли-сад №8 города Полоцка» (далее – работники) разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 22.12.2021 № 482 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ № 482).

1.2. Настоящее положение регулирует вопросы порядка и условий осуществления единовременной выплаты работникам.

1.3. На оказание единовременной выплаты работникам направляются средства, выделяемые из бюджета, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

1.4. Порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении:

основных работников;

работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства;

работников, принятых на работу по срочным трудовым договорам на период нахождения основных работников в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Единовременная выплата не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.5. Единовременная выплата осуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

2. Источники оказания единовременной выплаты работникам

2.1. Источниками средств, направленных на оказание единовременной выплаты являются средства, выделяемые из бюджета из расчета 1 оклада работника.

1. Определение размеров средств, направляемых на оказание единовременной выплаты

3.1. Расчет средств фонда, направляемого для оказания единовременной выплаты всем работникам, производится ежегодно на календарный год, в дальнейшем фонд пересматривается в связи с изменением окладов работников.

3.2. Конкретные размеры сумм единовременной выплаты каждому работнику рассчитываются, как правило, при уходе в трудовой отпуск и выплачиваются в день выплаты среднего заработка за время трудового отпуска по 1 окладу согласно штатному расписанию с учетом установленного рабочего времени.

В дальнейшем, в связи с изменением окладов работников в течение года, она не подлежит перерасчету.

В случае если работник не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году или единовременная выплата не выплачивалась при использовании части трудового отпуска, то единовременная выплата выплачивается в установленном размере в конце календарного года по письменному заявлению работника с предоставлением трудового отпуска. В таком случае размер оклада работника определяется на дату издания приказа об осуществлении единовременной выплаты.

При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, размер выплаты на оздоровление производится пропорционально отработанному в текущем календарном году времени исходя из размера оклада работника, установленного на дату приказа об увольнении.

4. Периодичность оказания единовременной выплаты.

4.1. Единовременная выплата осуществляется один раз в календарный год, как правило, при предоставлении трудового отпуска. В случае неиспользования трудового отпуска в календарном году – в конце календарного года, или при увольнении (пропорционально отработанному времени).

5. Основания на оказание единовременной выплаты.

5.1. Единовременная выплата осуществляется согласно Указу № 27 и данному положению.

5.2. Единовременная выплата оказывается на основании заявления работника и приказа заведующего.

5.3. Заявление в установленном порядке подписывается руководителем и издается приказ.

5.3.1. Единовременная выплата работникам учреждения оказывается в соответствии с приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом из расчета 1 оклада с учетом нагрузки.

5.3.2. Единовременная выплата руководителю учреждения образования оказывается на основании приказа начальника управления по образованию согласованного с председателем райкома профсоюза в размере 1 оклада один раз в календарный год, как правило, при уходе в трудовой отпуск.

|  |
| --- |
| СОГЛАСОВАНОПротокол заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации 30.05.2022 №6 |

 Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Мурашко «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании (установлении надбавок)

 педагогическим работникам

государственного учреждения образования «Ясли-сад №8 города Полоцка»

 на 2022-2025 годы

1. Общие положения.

1.1. Положение о материальном стимулировании (установлении надбавок) педагогическим работникам, рабочим государственного учреждения образования «Ясли-сад №8 города Полоцка» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2.  Для целей настоящего Положения применяются термины и  их определения в значениях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27.

1.3. Материальное стимулирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы работников государственного учреждения образования «Ясли-сад №8 города Полоцка» (далее – работники учреждения) совершенствования ими образовательного процесса и укрепления материально-технической базы учреждения образования.

* 1. Источником средств, направляемых на материальное стимулирование, являются:

средства государственного бюджета, выделяемые на установление надбавок.

2. Порядок и условия установления надбавки за характер труда.

2.1. Надбавки за характер труда воспитателям дошкольного образования, педагогу-психологу, музыкальному руководителю, руководителю физического воспитания за выполнение отдельных видов работ:

2.2. На установление надбавки за характер труда направляется 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

2.3. Конкретный размер и порядок выплаты надбавки определяется руководителем учреждения образования.

2.4. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника:

2.4.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями до 50%;

 2.4.2. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования до 50%;

2.4.3. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) до 50%;

2.4.4. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий до 60%;

2.4.5. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании до 60%;

3.Указанная надбавка устанавливается независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

4. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

5. Надбавка может устанавливаться на месяц.

6. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации «Ясли-сад №8 города Полоцка» Белорусского профессионального союза работников образования и науки на основании настоящего положения.

7. Надбавки не выплачиваются за периоды:

отпуска без сохранения заработной платы;

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

повышения квалификации;

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

3.Порядок и условия установления надбавки за высокие достижения в труде

3.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

 3.2.  Надбавка устанавливается в размере 15% от оклада работника.

 3.3. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| п/п | Показатели установления надбавок | Размер, % |
| 3.3.1 | За разработку и оформление современной методической продукции (наглядный и раздаточный, дидактический материал, многофункциональные пособия и атрибуты, конспекты мероприятий и др.) | до 50 |
| 3.3.2 | За разработку и эффективное использование в работе с участниками образовательного процесса методических материалов, проектов | до 50 |
| 3.3.3 | За участие в работе по развитию и обновлению материально- технической базы учреждения | до 50 |
| 3.3.4 | Выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника  | до 50 |
| 3.3.5 | За реализацию мероприятий по экономии топливно-энергетических, материальных ресурсов | до 50 |
| 3.3.6 | За отсутствие несчастных случаев с работниками учреждения, обеспечение соблюдения норм и правил охраны труда, противопожарной безопасности | до 50 |
| 3.3.7 | За организацию индивидуальной подписки на периодические издания | до 50 |
| 3.3.8 | За оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы | до 50 |
| 3.3.9 | За развитие приносящей доходы деятельности | до 50 |
| 3.3.10 | За личное участие в работах по озеленению и благоустройству помещений и территории, работу на цветниках | до 50 |
| 3.3.11 | За участие в косметическом и текущем ремонте в учреждении образования, проведение ремонтных работ на территории | до 50 |
| 3.3.12 | По итогам работы учреждения образования за календарный год в соответствии с рейтинговой оценкой деятельности организаций образования  | до 100 |
| 3.3.13 | Своевременное и качественное устранение аварийных ситуаций, проведение ремонтных работ хозяйственным способом | до 50 |
| 3.3.14 | За обеспечение своевременной и качественной подготовки к отопительному сезону, новому учебному году | до 50 |
| 3.3.15 | За перевыполнение плана сдачи вторичных ресурсов | до 50 |
| 3.3.16 | За организацию работы со СМИ, в социальных сетях | до 50 |
| 3.3.17 | За поддержание надлежащего санитарно-гигиенического состояния в закрепленных участках, помещениях, территории, эстетическое оформление рабочих мест, помещений | до 50 |
| 3.3.18 | За работу с дезинфицирующими средствами | до 50 |
| 3.3.19 | За подготовку и проведение педсоветов, семинаров, конференций | до 20% |
| 3.3.20 | За подготовку и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися | До 20% |
| 3.3.21 | За осуществление руководства работой по хозяйственному обслуживанию учреждения: за обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение, а также соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории | До 50% |
| 3.3.22 | За ежемесячный контроль за организацией питания, платы за питание | до 20% |
| 3.3.23 | За участие в районных конкурсах “Учитель года” | До 50% |
| 3.3.24 | По итогам участия педагогов в конкурсах профессионального и методического мастерства, конференциях: |  |
|  | районные: 1 место1. – 3 место

участие областные:1 место2- 3 местоучастие республиканские: 1,2,3 место участие | до 20%до 15%до 5%до 40%до 30%до 10%до 50%10% |
| 3.3.25 | За участие в творческих (исследовательских) проектах | до 40% |
| 3.3.26 | Обеспечение бесперебойной работы приборов, оборудования  | до 20% |
| 3.3.27 | За организацию походов, экскурсий воспитанников | до 20% |
| 3.3.28 | Проведение срочных, непредвиденных ремонтных работ | До 20% |

 Указанная надбавка может быть установлена за выполнение поручений управления, заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др.; степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

3.4. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

3.5. Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе и совместителям.

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

3.7. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в комиссию подаются служебные записки от заместителя заведующего по ОД, заведующего хозяйством. Размер надбавки конкретному работнику устанавливается с учетом его личного вклада в работу учреждения.

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

3.9. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.10. Руководителю учреждения образования надбавка за высокие достижения в труде устанавливается управлением по образованию на основании Положения о материальном стимулировании (установлении надбавок) руководителям учреждений образования Полоцкого района по согласованию с председателем районного комитета профсоюза.

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

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

1. Порядок и условия установления надбавки молодым специалистам

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

4.2. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включённых в банки данных одарённой и талантливой молодёжи, которым место работы предоставлено путём распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в учреждении образования, в течение двух лет с даты приёма их на работу по распределению (направлению) – 45% от оклада;

 4.3. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путём распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления) в учреждения образования, в течение двух лет с даты приёма их на работу по распределению (направлению) – 30% от оклада.

4.4. Надбавка молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которые распределены, направлены на работу в учреждение, устанавливается в течение двух лет с даты приема их на работу в размере до 30 % (включительно) от оклада.

4.5. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ), но не выше размера, установленного постановлением № 71.

4.6. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается руководителем учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом.

|  |
| --- |
| СОГЛАСОВАНОПротокол заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации от 30.05.2022 №6 |

 Приложение 5

 УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Мурашко

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

План мероприятий

по охране труда

государственного учреждения образования

«Ясли-сад №8 города Полоцка»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование(содержание)мероприятийпо охране труда | Стоимость выполнения мероприятий | Сроки выпол-нения мероприятий | Ответственные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность мероприятий | Примечания |
| Плани-руемая | Факти-ческая |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. | Ремонт и покраска игрового оборудования на групповых участках | 400,00 |  | Май-июнь | Заведую-щийхозяйст-вом | 28 |  |
| 2. | Приобретение игровой мебели  | 700,00 |  | 2022-2023 | Попечи-тельский совет | 16 |  |
| 3. | Приобретение одеял и подушек | 1000,00 |  | 2023 | Попечи-тельский совет | 7 |  |
| 4. | Приобретение мясорубки | 1500,00 |  | 2023 | Управле-ние по образованию | 3 |  |
| 5. | Обеспечение индивидуальными средствами защиты |  |  | 2023-2024 | Заведую-щий,управле-ние по образованию | 28 |  |
| 6. | Косметический ремонт на пищеблоке | 400,00 |  | 2022 | Заведую-щийхозяйст-вом | 4 |  |
| 7. | Приобретение шкафа для хранения хлебобулочных изделий  | 800,00 |  | 2023 | Заведующий | 1 |  |
| 8. | Выполнение электрофиззамеров  | - |  | 2024 | Заведую-щийхозяйст-вом | 28 |  |
| 9. | Покраска эвакуационных выходов | 1500 |  | 2024 | Заведую-щийхозяйст-вом | 28 |  |
| 10. | Очистка воздуховодов, отопительной арматуры, окон, фрамуг | 50,00 |  | по мере необходимости | Заведую-щийхозяйст-вом | 28 |  |
| 11. | Своевременная выдача чистящих и обезвреживающих средств | - |  | в течение года | Заведую-щийхозяйст-вом | 7 |  |
| 12. | Медицинские осмотры | - |  | в течение года | Заведую-щий | 28 |  |
| 13. | Окраска стен овощехранилища | 500,00 |  | 2022 | Заведую-щийхозяйст-вом | 1 |  |
| 14. | Частичное асфальтирование территории | 1000,00 |  | 2022-2024 | Заведую-щийхозяйст-вом | 28 |  |
| 15. | Проведение Дней охраны труда | - |  | 1 раз в полугодие | Заведую-щий,заведую-щийхозяйст-вом | 28 |  |

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации от 30.05.2022 №6

Приложение 6

 УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Мурашко

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки в мес. | Кол-во компл. |
| 1. | Дворник | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 2. | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный  | ЗМи | 12 |  |
| Фартук х/б с нагрудником | ЗМи | До износа |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Полуботинки кожаные или тапочки кожаные | МиЗ | 2412 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| Печатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При сортировке, метке и сдаче в стирку бывшего в употреблении белья дополнительно:* |  |  |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| *Куртка х/б на утепляющей прокладке* | Тн | 36 |  |
| 3. | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные или тапочки кожаные | МиЗ | 126 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:* |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 4. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б) | ЗМи |  |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные |  | До износа |  |
| *При выполнении малярных работ дополнительно:* |  |  |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Очки защитные | Г | До износа |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *При работе на высоте дополнительно:* |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа |  |
| Сапоги резиновые | В | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| 5. | Сторож  | *При работе сторожем:*Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| *В холодное время на наружных работах дополнительно:* |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Полушубок | Тн | Дежурный |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 6. | Уборщик помещений | Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *При влажной уборке помещений дополнительно:* |
| Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) | В | 12 |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При уборке туалетов дополнительно:* |  |  |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) | Ми | 12 |  |
| Рукавицы брезентовые | Тп100Тр | До износа |  |
| Очки защитные | ЗНД | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| 7. | Заведующий хозяйством | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 8. | Воспитатель | Халат х/б | ЗМи | 12 | 3 |
| 9. | Повар  | Халат х/б (костюм х/б) | ЗМи | 12 | 4 |
| Фартук х/б | Ми | 6 | 3 |
| Шапочка х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Туфли (тапочки) кожаные | З | 12 | 2 |
| 10. | Кухонный рабочий | Куртка х/б |  | 12 | 4 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 | 3 |
| Колпак х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| 11. | Помощник воспитателя | *Для уборки помещений:*Халат х/бПерчатки резиновые | ЗМи | 12До износа | 3 |
| *Для раздачи пищи:*Фартук х/бКосынка х/б | Ми | 66 | 33 |
| *Для мойки посуды:*Фартук прорезиненный с нагрудникомПерчатки резиновые | Вн | 6До износа | 2 |
| *Для уборки туалета:*Халат х/бФартук клеенчатый | ЗМиВн | 126 | 32 |

Основание:

1. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006№ 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 107 от 28.09.2012)).

2. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999№ 696 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь № 50 от 13.11.2000)).

3.Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 93 от 28.07.2009).

Приложение 7

 УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Мурашко

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

Список

профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
|  | Работники данных учреждений образования  | Приложение 3П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, , связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |

Предварительный медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению нанимателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса.

Периодические медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса. Проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;

- при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

- при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;

- при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);

- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание:1.Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации от 30.05.2022 №6

Приложение 8

 УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Мурашко

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов

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

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

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

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

от 30.05.2022 №6

 Приложение 9

 УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Мурашко

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений учреждения образования

для обеспечения медицинскими аптечками

с целью оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Пищеблок.

2. Прачечная.

3. Спортивный зал.

4. Комната работников охраны.

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

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

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации от 30.05.2022 №6

 ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи

(универсальную)

|  |  |
| --- | --- |
| Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл) | 1 уп. |
| Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10 | 3 уп. |
| Бриллиантового зеленого спиртовой р-р1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.) | 1 уп. |
| Валидол 0,06 № 10 | 1 уп. |
| Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл,валокордин 25 мл) | 1 уп. |
| Глицерил тринитрат 0,0005 № 40 | 1 уп. |
| Дротаверин 0,04 № 20 | 1 уп. |
| Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10 | 1 уп. |
| Калия перманганат 5,0 | 1 уп. |
| Лоперамид 0,002 № 10 | 1 уп. |
| Лоратадин 0,01 №10 | 1 уп. |
| Магния сульфат 10,0 | 2 уп. |
| Метамизол натрий 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Натрия гидрокарбонат 20.0 | 1 уп. |
| Нафазолина 0,1% р-р | 1 фл. |
| Парацетамол 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл | 1 фл. |
| Сульфацетамида р-р 30% - 5 мл | 2 уп. |
| Уголь активированный 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Цитрамон 0,5 № 6 | 2 уп. |
| Бинт нестерильный 5 м х 10 см | 2 уп. |
| Бинт стерильный 5 м х 10 см | 1 уп. |
| Вата гигроскопическая 50,0 | 1 уп. |
| Жгут кровоостанавливающий или трубкарезиновая медицинская длиной 100 см | 1 шт. |
| Лейкопластырь бактерицидный 4 х 10 см | 2 уп. |
| Напальчник резиновый | 2 шт. |
| Ножницы | 1 шт. |
| Пипетка | 1 шт. |
| Термометр медицинский | 1 шт. |
| Инструкция по применению вложений | 1 шт. |

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014№ 80 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от17.02.2016 № 31)«Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации»

 Приложение 10

 УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Мурашко

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии,должности | Учетный период |
| Помощник воспитателя | 1 месяц |
| Воспитатель дошкольного образования | 1 месяц |
| Сторож  | квартал  |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПротокол заседанияпрофсоюзного комитетапервичной профсоюзной организации от 30.05.2022 №6  |  |

Приложение11

 УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Мурашко

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, имеющих

право на дополнительный поощрительный отпуск по контрактной форме найма

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Основной отпуск | Дополнительно за контрактную форму найма | Всего дней отпуска |
| Заведующий | 42 | 5 | 47 |
| Заместитель заведующего по ОД | 42 | 5 | 47 |
| Воспитатель дошкольного образования | 42 | 5 | 47 |
| Музыкальный руководитель | 42 | 5 | 47 |
| Руководитель физического воспитания | 42 | 5 | 47 |
| Педагог-психолог | 56 | 1 | 57 |
| Заведующий хозяйством | 24 | 5 | 29 |
| Помощник воспитателя | 24 | 5 | 29 |
| Повар  | 24 | 1 | 25 |
| Сторож  | 24 | 1 | 25 |
| Кухонный рабочий  | 24 | 1 | 25 |
| Рабочий по стирке спецодежды | 24 | 1 | 25 |
| Кастелянша | 24 | 1 | 25 |
| Дворник | 24 | 1 | 25 |
| Уборщик помещений | 24 | 1 | 25 |
| Кладовщик | 24 | 1 | 25 |

Основание: Статья 160 Трудового Кодекса Республики Беларусь

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации от 30.05.2022 №6

Приложение12

 УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Мурашко

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

* 1. Заместитель заведующего по основной деятельности
	2. Заведующий хозяйством
	3. Кладовщик
	4. Кастелянша
	5. Сторож.

Основание: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2020 № 764.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации от 30.05.2022 №6

 Приложение13

 УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Мурашко

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым требуется исполнение обязанностей во время отсутствия основного работника

1. Воспитатель дошкольного образования
2. Заведующий хозяйством
3. Музыкальный руководитель
4. Помощник воспитателя
5. Повар
6. Кухонный рабочий
7. Дворник
8. Рабочий по комплексному обслуживанию здания и сооружения
9. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды

10.Кладовщик

11.Кастелянша

12.Сторож.

13.Уборщик помещений

Основание: Трудовой кодекс Республики Беларусь, ст. 292

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации от 30.05.2022 №6