

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного учреждения образования**  
**«Ясли-сад №2 г. Ельска»**

**на 2019-2022 годы**

Одобен и подписан  
на собрании трудового коллектива  
17 октября 2019 года  
Протокол № 10

## Оглавление

№ п/п	Содержание	Страница
1.	Раздел I «Общие положения»	4 – 6
2.	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	6 – 10
3.	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	10 – 14
4.	Раздел IV «Гарантии занятости»	14 – 19
5.	Раздел V «Охрана труда»	19 – 23
6.	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	23 – 24
7.	Раздел VII «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива»	24 – 27
8.	Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	27 – 28
9.	Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	28 – 29
10.	Приложение № 1 – Положение о премировании	30 – 34
11.	Приложение № 2 – Положение об установлении надбавок	35 – 36
12.	Приложение № 3 – Положение о порядке оказания материальной помощи работникам	37 – 41
13.	Приложение № 4 – Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам из 5% фонда	42 – 44
14.	Приложение № 5 – Перечень должностей работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности	45
15.	Приложение № 6 – Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	46
16.	Приложение № 7 – План мероприятий по охране труда государственного учреждения образования «Ясли-сад №2 г.Ельска»	47 – 48
17.	Приложение № 8 – Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам	49 – 54
18.	Приложение № 9 – перечень профессий и должностей работников (видов работ), для которых обязательно прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников	55 – 56

19.	Приложение № 10 – Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день	57 – 58
20.	Приложение № 11 – Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях	59
21.	Приложение № 12 – Перечень вложений входящих в аптечку первой медицинской помощи (универсальную)	60 – 61
22.	Приложение № 13 – Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени	62

## РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Ясли-сад №2 г. Ельска», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Ясли-сад №2 г. Ельска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Мчедлидзе Татьяны Николаевны и государственное учреждение образования «Ясли-сад №2 г. Ельска» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Быч Натальи Павловны (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма Ельского района и Ельской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2019—2022 годы.

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

\_\_\_\_\_ Н.П. Быч

\_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

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

6. Договор вступает в силу с момента подписания 17.10.2019 протокол №10 и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

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

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

второй этап: рассмотрение заявлений Сторонами и последующее вынесение ими решений (совместного решения) о распространении действия Договора на таких работников (за исключением распространения на работников, не являющихся членами профсоюза, норм Договора, устанавливающих обязательства профсоюза по отношению к своим членам).

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения образования.

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

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

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

\_\_\_\_\_  
Н.П. Быч

\_\_\_\_\_  
Т.Н. Мчедлидзе

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

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

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

16. Комиссия по ведению коллективных переговоров для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением состоит из равного количества представителей от администрации и профкома по 3 человека .

17. Стороны определились регулярно освещать (на сайте, стенде и т.п.) промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

## РАЗДЕЛ II

### «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

#### **18. Наниматель обязуется:**

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

18.2. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения.

#### **19. Профком обязуется:**

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

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

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

## **20. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

\_\_\_\_\_  
Н.П. Быч

\_\_\_\_\_  
Т.Н. Мчедлидзе

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

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

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

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

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

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

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

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

20. 10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 24 числа – за первую половину текущего месяца и 12 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

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

\_\_\_\_\_  
Н.П. Быч

\_\_\_\_\_  
Т.Н. Мчедлидзе



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

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

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

20.13. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим высшее и среднее специальное образование, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые два года работы:

20.13.1. установление надбавки в размере 10 % ставки (оклада) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.13.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере 30 % ставки первого разряда;

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

20.13.4. предоставление возможности посещения специально организованной деятельности, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях образования в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещения.

20.14. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями: суббота, воскресенье.

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

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

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

управлять государственным имуществом.

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

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

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

20.19. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение № 10 к Договору).

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

#### **21. Наниматель обязуется:**

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

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

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

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

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

\_\_\_\_\_ Н.П. Быч

\_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

Предусматривать данный порядок другими локальными нормативными правовыми актами.

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

## **22. Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

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

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

## **23. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения) в форме

проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, в иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

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

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

23.7. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, по направлению Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Трудового Кодекса Республики Беларусь об образовании) гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового Кодекса Республики Беларусь; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220<sup>1</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

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

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

- 1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;
- 2) необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;
- 3) смерть члена семьи, близкого родственника - 3 дня без учёта дороги;
- 4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 3 дня;
- 5) рождение детей, внуков - 1 день;
- 6) для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;
- 7) первый учебный день детей или внуков-первоклассников – 1 день.

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

23.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю), воспитывающей (воспитываемому) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в соответствии с действующим законодательством.

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

23.15. Наниматель может с согласия работника при наличии следующих обстоятельств: в связи с производственной необходимостью, выездом организованной группы на оздоровление, болезнь работника, выполняющего такие же функции, что и находящийся в трудовом отпуске и т.д. отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между

\_\_\_\_\_  
Н.П. Быч

\_\_\_\_\_  
Т.Н. Мchedлидзе

работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

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

1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;

4) по семейно-бытовым причинам.

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

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

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

## РАЗДЕЛ IV

### «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

#### **24. Наниматель обязуется:**

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

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

24.2. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер

осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

### **25. Профком обязуется:**

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

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

### **26. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

26.2.1. разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

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

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

26.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

26.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

26.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

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

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

26.5. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта.

Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

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

Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договорам.

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

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

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

26.9. Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по



уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

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

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

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

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

26.14. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

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

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

26.17. Контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящим в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей,

находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

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

26.19. 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.

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

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

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

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

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

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

26.24.1. состояние здоровья;

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

26.24.3. избрание на выборную должность;

26.24.4. переезд в другую местность;

26.24.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

26.24.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

26.24.7. изменение семейного положения;

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

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

26.24.10. пенсионный возраст;

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

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

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

26.24.14. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства.

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

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

26.27. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-3, Наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

26.28. Выделять молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременную материальную помощь в размере пяти базовых величин, при условии продолжения работы в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года.

## РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

### **27. Наниматель обязуется:**

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

\_\_\_\_\_  
Н.П. Быч

\_\_\_\_\_  
Т.Н. Мчедлидзе

безопасности.

27.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 4).

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

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

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 6).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **28. Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **29. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

-обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 8 к Договору);

-обеспечением пищеблока, прачечной, физкультурного зала и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 11 к Договору).

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

29.4.1. дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 10 к Договору);

29.4.2. доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 10 к Договору);

29.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы № 3.

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

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

29.8. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране

труда по итогам квартала в размере не менее 1 базовой величины.

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

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

**31. Профком обязуется:**

31.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организации.

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

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

31.4. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

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

**32. Стороны обязуются:** поддерживать инициативу ЦК Белорусского профсоюза работников образования и науки и Министерства образования Республики Беларусь по поэтапному увеличению доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

**33. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

33.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

33.4. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на содержание учреждения образования, выплаты социального характера работникам (оказание материальной помощи, дополнительные меры

\_\_\_\_\_  
Н.П. Быч

\_\_\_\_\_  
Т.Н. Мчедлидзе

материального стимулирования труда, установленные Декретом № 29, выплаты молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств от приносящей деятельности организации и др.).

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

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

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

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

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

## РАЗДЕЛ VII

### «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»

#### **34. Наниматель обязуется:**

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

34.3. Обеспечивать материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставлением и содержание помещений, оргтехники,



канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

### **35. Профком обязуется:**

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

35.2. Осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты обучающимся за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзной организации.

35.3. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

### **36. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

36.4. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

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

36.6. Установить за счет Нанимателя ежемесячную надбавку неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 30% тарифной ставки (оклада) по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного

морально-психологического климата в коллективе.

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

36.7. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 ”Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов“, Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

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

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

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

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

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

они избраны.

36.11. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускаются с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы образования.

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

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

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

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

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

## РАЗДЕЛ VIII

### «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

#### **37. Стороны пришли к соглашению:**

37.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций системы образования проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза с целью

\_\_\_\_\_ Н.П. Быч

\_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

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

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

### **38. Профком обязуется:**

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

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

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

## РАЗДЕЛ IX

### «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»

**39.** Каждая из Сторон, подписавших соглашение, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

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

### **41. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

\_\_\_\_\_  
Н.П. Быч

\_\_\_\_\_  
Т.Н. Мchedлидзе

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

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

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

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

Договор подписан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 года

Наниматель \_\_\_\_\_ Н.П. Быч    Председатель ПК \_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

Одобен на собрании коллектива работников  
государственного учреждения образования  
«Ясли-сад № 2 г. Ельска» \_\_\_\_\_ г., протокол № \_\_\_\_

**Приложение №1**  
**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Ясли – сад № 2 г.Ельска»  
\_\_\_\_\_ Н.П.Быч

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о премировании работников  
государственного учреждения образования  
«Ясли - сад № 2 г. Ельска»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством ( постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6, Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5.02.2002 года № 13).

1.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов воспитания и обучения, вводится для материального и морального стимулирования работников учреждения образования в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников учреждения, за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, а также личный вклад в развитие учреждения дошкольного образования.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников учреждения);
- экономия средств, предусмотренных на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников учреждения дошкольного образования);

Предложения о дополнительном, персональном, ежемесячном премировании работников из бюджетных средств оставшихся после начисления премии на заработную плату и фонда экономии заработной платы, а также предложение по уменьшению (лишению) размеров базовой премии рассматриваются администрацией по согласованию с ПК. По итогам рассмотрения, издается приказ.

Сумма сформированного фонда, дополнительного премирования и фонда экономии заработной платы, обсчитывается центральной бухгалтерией.

Премирование производится ежемесячно основным работникам и совместителям в соответствии личного вклада в общие результаты труда в процентном выражении:

1. Повышений за стаж работы;

2. Совмещение профессии;
3. Особые условия работы в специальной группе, интегрированных, санаторных группах;
4. Расширение зон обслуживания или увеличения объёма работ;
5. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
6. За вредные условия труда.

## **2. Порядок премирования**

2.1. Премирование работников производится ежемесячно исходя из их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ.

2.2. Премированию подлежат все работники учреждения образования. Установить базовый размер премии 20 % от планового премиального фонда учреждения образования.

2.3. Премия конкретному работнику начисляется на его заработную плату с учетом дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, установленных действующим законодательством и предельными размерами не ограничивается.

2.4. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с настоящим Положением. Копии приказов вывешиваются для ознакомления на стенде.

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

2.6. Премия не начисляется за периоды:

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

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

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

## **3. Показатели, условия и размеры премирования для заместителей учреждения:**

- 3.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе административного контроля, ведомственного и других видов контроля 10% -50%
- 3.2. качественное и своевременное выполнение планов работы сада, программ, планов учебно-вспомогательного процесса 10% -50%
- 3.3. создание условий для творческого труда педагогов,

воспитанников, учебно-вспомогательного персонала	10% -50%
3.4. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	10% -20%
3.5. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций	10% -20%
3.6. совершенствование учебно-воспитательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	10% -50%
3.7. активное внедрение в практику прогрессивных форм Организации труда и управленческой деятельности	10% -50%
3.8. безопасные условия для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений	10% -50%
3.9. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	10% -50%
3.10 инициатива, творческий подход к решению стоящих задач выполнению поручений	10% -20%
3.11. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	10% -50%
3.12. участие в районных, областных, республиканских конкурсах	10% -50%
<b>4. Для педагогических работников:</b>	
4.1. работникам присвоены почетные грамоты , заслуженным работникам	40% -50%
4.2. за проведение открытых занятий, методических недель и семинаров в рамках учреждения;	10% -20%
4.3. личное участие внутри учреждения в районных, областных, республиканских мероприятиях	10% -20%
4.4. накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий	10% -30%
4.5. за работу по оформлению микрокабинета и содержание его в образцовом порядке, создание развивающей среды в группах	10% -50%
4.6. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования	10%
4.7. обобщение передового опыта	10% -50%
4.8. успешная организационно-методическая работа	10% -30%
4.9. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома)	10% -30%
4.10. повышение квалификации;	5% - 10%
4.11. за благоустройство территории;	10% -20%
4.12 ежеквартально работнику по выполнению работы по ОТ, и выполнению обязанностей инспектора по ОТ	10% -30%
4.13 общественный инспектор по ОТ, при условии добросовестном исполнении обязанностей	10% -20%
4.14. за постановку театрализованных представлений, изготовление декораций, атрибутов для проведения мероприятий.	10% -30%



- |   |          |
|---|----------|
| 4.15. за разработку и внедрение новых технологий              | 10% -20% |
| 4.16. за отсутствие листков нетрудоспособности в течении года | 5% -10%  |

#### **5. Для служащих и обслуживающего персонала:**

- |  |          |
|--|----------|
| 5.1. образцовое состояние закрепленного участка (место работы)                         | 10% -20% |
| 5.2. выполнение разовых поручений  | 10% -20% |
| 5.3. проведение ремонтных работах на территории и в помещениях учреждения              | 10% -50% |
| 5.4. оказание всевозможной помощи коллективу в решении задач, стоящих на данный период | 10% -30% |
| 5.5. за участие в воспитательных мероприятиях, конкурсах, смотрах                      | 10% -30% |
| 5.6. повышение квалификации  | 10%      |
| 5.7. за выполнение работы не связанных с должностными обязанностями                    | 10% -20% |

#### **6. Для совместителей:**

- |   |          |
|---|----------|
| 6.1. оказание всевозможной помощи коллективу в решении задач стоящих на данный период | 10% -30% |
| 6.2. личное участие в мероприятиях ГУО, смотрах, конкурсах                            | 10% -30% |

#### **7. За дополнительные показатели:**

- |   |          |
|---|----------|
| 7.1. за совмещение профессии  | 10% -30% |
| 7.2. за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ | 10% -30% |
| 7.3. за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника           | 10% -50% |
| 7.4. за выполнение других работ, не предусмотренных трудовым договором      | 10% -50% |
| 7.5. за участие в сельскохозяйственных работах                              | 10% -50% |

#### **8. Показатели снижения базовой премии**

- |  |      |
|--|------|
| 1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей одобренных контролем администрации результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов | 50 % |
| 8.2. Нетактичное поведение с воспитанниками, родителями (законными представителям), коллегами  | 50 % |
| 8.3. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, устава учреждения образования, нормативных документов, регламентирующую деятельность учреждения        | 50%  |
| 8.4. неудовлетворительное ведение документации   | 50 % |
| 8.5. дисциплинарное взыскание (замечание)  | 50 % |
| 8.6. обоснованная жалоба родителей (законных представителей) на работника  | 50%  |

- |       |  |           |
|-------|--|-----------|
| 8.7.  | нарушение правила охраны труда и техники безопасности  | 20%       |
| 8.8.  | в случае детского травматизма, произошедших в учебное время  | 50%       |
| 8.9.  | нарушение трудовой дисциплины  | 30% - 50% |
| 8.10. | нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности  | 30% - 50% |
| 8.11. | преждевременный уход с работы  | 50%       |
| 8.12. | за нецеленаправленное использование денежных средств, выделенных на методическую литературу, журнал «Пралеска» | 50%       |
| 8.13. | за отказ без уважительной причины от оздоровления детей, участия в творческих конкурсах и других мероприятиях. |           |

### **9. Лишение базовой премии на 100 % в случаях:**

- 9.1. грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения;
- 9.2. нарушение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности;
- 9.3. систематическое невыполнение приказов, распоряжений руководителя
- 9.4. случаи детского травматизма
- 9.5. дисциплинарное взыскание ( выговор);
- 9.6. за прогул без уважительной причины;
- 9.7. невыполнении функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;
- 9.8. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;
- 9.9. нерациональное использование всех видов ресурсов;

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

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

Снижение или лишение базового размера премия работника учреждения образования не исключает возможность его премирования по показателям.

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол №\_\_\_ от \_\_\_\_ 2019 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_ от \_\_\_\_\_ 2019 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

**Приложение № 2**  
**УТВЕРЖДАЮ**  
 Заведующий государственным  
 учреждением образования  
 «Ясли – сад № 2 г.Ельска»  
 \_\_\_\_\_ Н.П.Быч

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Ясли - сад № 2 г. Ельска»

На оказание материальной помощи работникам учреждения образования направляются:

- бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6);

Выплата материальной помощи производится приказом Руководителя учреждения образования основным работникам и по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости.

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

1.1. вследствие стихийного бедствия	<u>до 7 БВ</u>
1.2. при несчастных случаях в семье работника	<u>до 7 БВ</u>
1.3. смерти работника учреждения	<u>10 БВ</u>
1.4. смерти близкого родственника работника (муж, жена, родители, дети.)	<u>10 БВ</u>
1.5. продолжительной болезни работника, детей (свыше 1 месяца)	<u>7 БВ</u>
1.6. в связи с круглыми датами в жизни работника (50)	<u>3 БВ</u>
1.7. в связи с достижением пенсионного возраста	<u>до 10 БВ</u>
1.8. лицам обучающихся на условии целевой подготовки продолжающих работать в учреждении образования после отработки	<u>6 БВ</u>
1.9. Материальная помощь может выделяться и при других обстоятельствах только по согласованию руководителя и профкома	<u>до 5 БВ</u>

2. Материальная помощь заведующему учреждения дошкольного образования назначается также, как и основным работникам, а в случае острой необходимости оказывается по заявлению из средств учреждения образования на основании Положения, действующего в учреждении дошкольного

образования, вышестоящим органом управления по согласованию с районным комитетом профсоюза.

3. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение квартала, распределяются между работниками пропорционально ставкам заработной платы без подачи заявления.

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол №\_\_ от \_\_\_\_ 2019 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_ от \_\_\_\_ 2019 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

**Приложение № 3****УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Ясли – сад № 2 г. Ельска»  
\_\_\_\_\_ Н.П.Быч

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам заработной платы) работникам государственного учреждения образования «Ясли - сад № 2 г.Ельска»

**1. Общее положения**

1.1. настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. №6 , Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5.02.2002 года № 13)

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

1.3. надбавки устанавливаются заведующим учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Размер надбавок определяется в зависимости от личного вклада каждого работника в повышении эффективности выполняемых работ, проводимых мероприятий.

Надбавки уменьшаются или отменяются при снижении качества работы, не соблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины и т.п. При этом издается приказ, который согласовывается с профкомом.

Установление надбавок к должностным окладам руководителю учреждения производится вышестоящим органом образования в соответствии с положением, которое является приложением к соглашению между отделом образования и райкомом профсоюза.

**2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников учреждений образования.**

- 2.1. установление надбавок осуществляется за счет следующих средств:
- бюджетные средства в объеме 10 % от планового фонда заработной платы;
  - средства от внебюджетной деятельности учреждения образования;

- средства, поступающие от спонсоров, общественных организаций и других лиц на эти цели.

2.2. работникам учреждения образования могут устанавливаться следующие виды надбавок к должностным окладам.

2.3. показатели установления надбавок за высокие творческие достижения в работе (размеры указываются в процентном выражении).

### **3. Заместителю заведующего по основной деятельности :**

3.1. за разработки, внедрение и распространение наиболее эффективных форм и методов и средств обучения, передового опыта, собственных авторских методик - 10 % -20%;

3.2. Организация и участие в районных смотрах-конкурсах:

3.2.1. 1-ое место 50%,

3.2.2. 2-ое место - 30%;

3.2.3. 3-е место - 20%;

3.3. Активное участие в методической экспериментальной работе на уровне

3.3.1. района – 10 %,

3.3.2. области- 20 %,

3.3.3. республики – 30 %.

3.4. Выполнение поручений, руководителя учреждения, органов управления образования, срочных и важных заданий, требующих высокой квалификации, дополнительных затрат на период 10 % -50%;

3.5. Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника 10 % -50%;

3.6. Совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины 10 % - 30%;

3.7. Рациональное использование, экономия материальных и энергетических ресурсов 5 % - 10%;

3.8. Личное участие в мероприятиях с педагогами, воспитанниками, общественностью (конкурсы, фестивали, смотры, турслеты) 10 % - 30%;

3.9. Обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году 10 % - 50%;

3.10. Работа сайта учреждения, периодичностью обновления информацией 10% - 50%

3.11. применение новаторских подходов, форм и методов работы 20%

3.12. активную работу по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими организациями 30%

3.13. стабильное функционирование учреждения образования, обеспечение качества обучения и воспитания обучающихся 20 – 50 %

### **4. Заместителю заведующего по хозяйственной работе за:**

4.1. развитие и обновление материально – технической базы, благоустройство территории учреждения образования 50 %;

4.2. за качественную подготовку и проведение всех видов ремонтных работ 10 % - 50 %;

4.3. рациональное использование, экономия материальных, и энергетических ресурсов 10 % - 20%;

4.4. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году 10 % - 50%;

4.5. инициатива, творческий подход к решению настоящих задач, выполнению поручений 10 % - 20%;

4.6. выполнение работ не предусмотренных функциональными обязанностями 10 % - 50%;

4.7. личное участие в мероприятиях с педагогами, воспитанниками, общественностью (конкурсы, фестивали, смотры, турслёты) 10 % - 30%;

4.8. Совмещение профессий 10 % - 50%;

## **5. Педагогам:**

5.1. за участие в областных мероприятиях 10 % - 50%;

5.2. организация и участие в районных мероприятиях:

5.2.1. 1-ое место- 50%

5.2.2. 2-ое место- 30 %;

5.2.3. 3-е место- 20%.

5.3. проведение открытых внутрисадовых занятий 30%;

5.4. за организацию дополнительных платных образовательных услуг 5 % - 20%;

5.5. отсутствие заболеваемости в группе 5%- 10 %;

5.6. участие в утренниках, праздниках, развлечениях: ведущая роль; второстепенная ( в зависимости от участия) 10 % - 30%

5.7. подготовку и обеспечение воспитанников и педагогов в массовых мероприятиях ( смотр - конкурсах, соревнованиях, фестивалях) 10 % - 30%

5.8. успешное осуществление экспериментальной и инновационной деятельности 10 % - 30%

5.9. выезд с детьми на оздоровление в течение одного месяца при отсутствии травматизма и несчастных случаев 50%

5.10. показатели установление надбавок за производственное достижение в работе (достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развития учреждения, обновления материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями.

5.10.1. участие в хозрасчётных семинарах, педагогических конференциях, ведение сайта 10-30 %

5.10.2. достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с воспитанниками 10%-50 %

5.10.3. достижений наивысших результатов 30% - 50%

5.10.4. участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработки учебных и методических пособий 10%-50 %

5.11. показатели установления надбавок за выполнение особо важных ( срочных) работ ( за выполнение поручений заведующего дошкольного учреждения, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда). Степень важности ( срочности) работ определяется заведующим дошкольного

учреждения исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением образования 10%-50 %.

5.11.1. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени и повышения интенсивности труда 10- 50 %.

5.11.2. выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работников учреждения образования 10-50 %

5.11.3. обеспечение сохранности имущества 10 -50 %

5.11.4. за работу с СОП 10 % - 30%

5.12. выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника 10 % - 50%

5.13. сложность работы в ясельных группах на период адаптации в течении одного месяца 10 % - 30%

5.14. работу по оформлению микрокабинета и групп, содержание их в образцовом порядке 10 % - 50%

5.15. обобщение передового опыта 10 % - 50%

5.16. рациональное использование всех видов ресурсов, сбор вторсырья 5 % - 10%

5.17. проведение ремонтных работ в учреждении образования 10 % - 50%

5.18. достижение стабильных результатов качеством образования ( по результатам административного контроля) 10 % - 30%

5.19. за работу в праздничные и выходные дни 10 % - 30%

5.20 личное участие в мероприятиях с педагогами, воспитанниками, общественностью (конкурсы, фестивали, смотры, турслеты) 10 % - 30%

5.21 выполнение обязанностей председателей ПК 10 % - 30%

5.22 за работу сверх установленной педнагрузки 5 % - 10%

## **6. Помощникам воспитателей:**

6.1. за сложность на период адаптации в 1-ых младших группах первый месяц до 10 % - 30%

6.2. выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника 10 % - 50%

6.3. проведению ремонтных работ 10 % - 50%

6.4. рациональное всех видов ресурсов 10 % - 20%

6.5. личное участие в мероприятиях с педагогами, воспитанниками, общественностью (конкурсы, фестивали, смотры, турслеты) 10 % - 50%

## **7. Шеф-повару:**

7.1. за повышение профессионального мастерства 10 % - 30%

7.2. отсутствие нарушений по результатам контроля администрации, медперсонала, санстанции 10 % - 50%

7.3. рациональное использование, экономия всех видов ресурсов 5% - 10%

7.4. личное участие в мероприятиях с педагогами, воспитанниками, общественностью (конкурсы, фестивали, смотры, турслеты) 10 % - 50%

7.5. проведение ремонтных работ 10 % - 50%

7.6. выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника 10 % - 30%



**8. Надбавки могут быть уменьшены в случае:**

8.1. снижение качества работы учреждения образования (невыполнение приказов, поручения и распоряжений заведующего дошкольным учреждением) 5-50%;

8.2. нарушение трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка) 20-50 %;

8.3. несоблюдение сроков выполнения порученной работы 20-50 %;

8.4. грубые нарушения в организации питания, оздоровления воспитанников, санитарно – гигиенического режима 10-50%;

**9. Надбавки могут быть отмечены в случае:**

9.1. наличия производственного травматизма работников и травматизма детей, связанного с образовательным процессом:

9.2. при наличии дисциплинированного взыскания (выговора).

10. надбавки не выплачиваются за период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, ежегодном трудовом отпуске, дополнительном отпуске для участия в экзаменационной сессии, в связи с неявкой на работу в последствии с временной нетрудоспособностью, уходом за больным ребенком.

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол № \_\_\_ от \_\_\_ 2019 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_ от \_\_\_ 2019 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

**Приложение №4**  
**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Ясли – сад № 2 г. Ельска»  
\_\_\_\_\_ Н.П.Быч

## ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим  
работникам из 5% - го фонда от Фонда оплаты труда

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Инструкцией о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций, утвержденной Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.01.2019 №10 на основании части третьей пункта 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2019 №36 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников».

Настоящее положение вступает в силу с 1 января 2019 года.

1.2. Источниками средств для формирования 5% фонда надбавок являются:  
- бюджетные средства (5% от планового фонда оплаты труда (далее – ФОТ) педагогических работников), выделяемые на формирование ФОТ педагогических работников рассчитанного на основании фонда заработной платы педагогических работников, указанных в штатном расписании учреждения, увеличенного на процент стимулирующих выплат (премии- 20%, надбавки – 10%, материальной помощи – 5%). Фонд оплаты труда для установления надбавок, неиспользованный в текущем месяце, переходит на следующий. Но при этом является целевым и в фонд экономии для премирования работников не направляется.

1.3. 5% от планового фонда оплаты труда (далее – ФОТ) педагогических работников обчисляется ежемесячно экономической службой отдела образования, спорта и туризма Ельского райисполкома (далее – отдел). Сумма доводится до учреждения. Надбавки, исходя из суммы, устанавливаются на квартал с учетом рабочих дней, но выплачивается ежемесячно, как и заработная плата за отработанные дни.

Установление надбавки оформляется приказом по учреждению, согласованным с органом профсоюза, с указанием номера протокола заседания профкома и даты заседания и подается в централизованную бухгалтерию.

1.4. Данное положение распространяется на педагогических работников учреждения (в том числе и совместителей). Надбавки педагогическим работникам (далее – надбавки) устанавливаются в процентах от тарифной ставки

первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА НАДБАВКИ

2.1. Показатели надбавки настоящего положения не могут дублировать показатели надбавки действующего в учреждении Положения об установлении надбавки за сложность и напряженность труда. Но показатели из 5% фонда надбавок не противоречат показателям в Положении о премировании. В приказе об установлении надбавки из 5% фонда надбавок по каждому работнику расписываются показатели и размеры, надбавки распределяет наниматель, приказы согласовываются с профсоюзом.

2.2. с учетом отраслевых особенностей педагогической деятельности, осуществляемой педагогическими работниками, надбавки устанавливаются в следующих размерах:

№	Показатели	Размер надбавки (от тарифной ставки 1-го разряда) в %
2.2.1	За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями (при условии, что данный критерий не указан в должной инструкции работника)	до 200% (включительно)
2.2.2	За системную работу по организации питания воспитанников	до 200% (включительно)
2.2.3	За системную работу по организации оздоровления воспитанников	до 200% (включительно)
2.2.4	За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	до 300% (включительно)
2.2.5	За работу с одаренными и талантливыми воспитанниками (подготовка обучающихся к участию в конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)	до 300% (включительно)

3. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки.

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

5. Руководителям бюджетных организаций надбавки устанавливаются в порядке, определяемом нанимателем.

6. Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ). Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол №\_\_\_ от \_\_\_ 2019 г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_ от \_\_\_\_\_ 2019 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

**Приложение №5**  
**УТВЕРЖДАЮ**  
 Заведующий государственным  
 Учреждением образования  
 «Ясли-сад №2 г. Ельска»  
 \_\_\_\_\_ Н.П.Быч

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

В целях реализации статьи 405 Трудового кодекса Республики Беларусь должности работников, с которыми заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности:

- заведующий яслями-садом и его заместители,
- учителя-дефектологи,
- воспитатели дошкольного образования,
- руководители физического воспитания,
- музыкальные руководители,
- кладовщик,
- шеф-повар,
- рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.

Работы выполняемые работниками, с которыми нанимателем заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

Работу по приему на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, холодильниках, в пищеблоках, хранилищах, в кладовых по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования.

Работы, связанные с охранной деятельностью, обеспечением защиты охраняемых объектов, осуществлению мероприятий по соблюдению на охраняемых объектах пропускного и внутри объектового режимов.

Примечание: письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены с работниками, достигшими восемнадцати лет.

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол № \_\_\_ от \_\_\_ 2019 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_ от \_\_\_ 2019 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

**Приложение №6****УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий государственным  
Учреждением образования  
«Ясли-сад №2 г. Ельска»

\_\_\_\_\_ Н.П.Быч

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

В соответствии с типовыми штатами учреждения дошкольного образования предусматривать в сметах расходов средств на замену работников, уходящих в отпуска, на курсы повышения квалификации, освобожденным от работы в связи с выполнением государственных обязанностей, имеющим право на свободный от работы день в неделю (месяц):

- воспитатель дошкольного образования;
- шеф-повар;
- повар;
- кухонный рабочий;
- уборщик служебных помещений;
- помощник воспитателя;
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды;
- сторож;
- кладовщик.

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_ 2019 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_ 2019 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

**Приложение № 7**  
**УТВЕРЖДАЮ**  
 Заведующий государственным  
 Учреждением образования  
 «Ясли-сад №2 г. Ельска»  
 \_\_\_\_\_ Н.П.Быч

**ПЛАН**  
 мероприятий по охране труда государственного учреждения образования «Ясли  
 – сад № 2 г. Ельска»

№	Наименование мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственное лицо за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность
		Планируемая	Фактическая			
1	Приобретение СИЗ (спецодежды, обуви, средств инд. защиты)	2500 руб.		2019- 2022 г.	Администрация, Хозгруппа отдела образования, спорта и туризма	Отсутствие травматизма, сохранение здоровья
2	Приобретение смывающих и обезжиривающих средств	500 руб.		2019 – 2022 г.		
3	Проверка сопротивлений изоляции проводов и кабелей	500 руб.		2019- 2022 г.	Хозгруппа отдела образования, спорта и туризма	Отсутствие поражения электрическим током
4	Ремонт технологического оборудования, обслуживание пожарной сигнализации	1584 руб.		В течении года	Хозгруппа отдела образования, спорта и туризма, профком	Отсутствие травматизма
5	Обеспечить соблюдение работниками			постоянно	Администрация, профком	Выполнение Директивы № 1 от 11

	требований охраны труда и трудовой дисциплины					марта 2004
6	Проводить мероприятия по улучшению условий и охране труда (оборудование уголков по ОТ, оборудование умывальных)			2019-2022	Бюджет, ответственный за ОТ и ТБ	Снижение травматизма
7	Обеспечить проведение Дня охраны труда			Ежемесячно	Ответственный по ОТ, администрация, профком	Изучение правил по ОТ и ТБ, ПБ всеми работниками и воспитанниками
8	Анализировать ход выполнения коллективного договора и плана мероприятий по ОТ			Ежеквартально	Администрация, профком, ответственные по ОТ и ТБ	Закрепление знаний и навыков по ОТ и ТБ
9	Принимать участие в смотре-конкурсе на лучшее учреждение по охране труда			Согласно приказа ОО	Администрация, профком, ответственные по ОТ	Пропаганда и внедрение передового опыта по ОТ

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ПК \_\_\_\_\_ Т.Н.Мчедлидзе



**Приложение № 8****УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий государственным

Учреждением образования

«Ясли-сад №2 г. Ельска»

\_\_\_\_\_  
Н.П.Быч**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам

№ п\п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах	Классификация (маркировка средств)
1	2	3	4	5
1.	Заведующий ясли –садом	Халат хлопчатобумажный	12	ЗМи
2.	Зам. зав. по ХЧ	Костюм хлопчатобумажный (Халат хлопчатобумажный ) Перчатки трикотажные Зимой для наружных работ дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	12 до износа 36	ЗМи Ми Тн
3.	Уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на	12 12 12 до износа 36 36 48	Змии Змии Ми Ми Тн Тн Тн20

		укрепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валенную обувь <i>В остальное время года дополнительно:</i> Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	24 36 24	Вн В
4.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный или вискознолавсановый Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Полуботинки кожаные или тапочки кожаные Перчатки трикотажные Перчатки резиновые	12 6 до износа 12 до износа до износа	3Ми 3Ми 3мии 3 Ми Вн
5.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Фартук прорезиненный с нагрудником Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные	12 3 6 12 6 до износа	3Ми Ми 3ми Ми 3 Ми

1	2	3	4	5
6.	Рабочий по ремонту и стирке белья	Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Головной убор из хлопчатобумажной ткани Сапоги резиновые Перчатки резиновые	12 Дежурный 6 12 до износа	Змии Вн ЗМи В Вн
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы х\б с накладками Перчатки резиновые Очки защитные <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	12 12 1 До износа До износа 36	Змии Ми Ми Вн ЗП Тн
8.	Сторож	Халат хлопчатобумажный (вискознолавсановый) или костюм хлопчатобумажный <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Плащ с капюшоном Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей	12 12 12 36 36 48 24 24 Дежурный 36	Змии Ми Вн Зми Змии Тн20 Тн Тн Тн Тн



1	2	3	4	5
12.	Кухонный рабочий	Куртка хлопчатобумажная (халат хлопчатобумажный) Передник хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником Колпак или косынка хлопчатобумажные Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	12 6 До износа 6 До износа 3	3Ми 3Ми Вн 3Ми В Ми
13.	Повар	Халат или костюм хлопчатобумажные Передник хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Тапочки кожаные Фартук клеенчатый с нагрудником	12 6 6 12 6	3Ми 3Ми 3Ми 3 Вн
14.	Помощник воспитателя	<i>При осуществлении санитарно-гигиенических мероприятий по уходу за детьми и помещениями:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки хлопчатобумажные Перчатки резиновые	Дежурный До износа До износа	Вн Ми Вн

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всей отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 110 от 22.09.2006г.
3. Постановление Министерства Республики Беларусь от 13.11.2000 г. № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи

средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (с изменениями и дополнениями 01.01.2014 г)

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ПК \_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

**Приложение № 9****УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий государственным  
Учреждением образования  
«Ясли-сад №2 г. Ельска»

\_\_\_\_\_ Н.П.Быч

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников (видов работ), для которых обязательно прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников

№ п\п	Наименование профессии, должности (вида работ)	Периодичность осмотра
1.	Заведующий	1 раз в год
2.	Заместитель заведующего по основной деятельности	1 раз в год
3.	Заместитель заведующего по ХР	1 раз в год
4.	Воспитатель дошкольного образования	1 раз в год
5.	Музыкальный руководитель	1 раз в год
6.	Руководитель физического воспитания	1 раз в год
7.	Помощник воспитателя	1 раз в год
8.	Педагог – психолог	1 раз в год
9.	Учитель – дефектолог	1 раз в год
10.	Рабочий по ремонту и стирке белья	1 раз в год
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.	1 раз в год
12.	Сторож	1 раз в год
13.	Уборщик помещений (производственных, служебных)	1 раз в год
14.	Кастелянша	1 раз в год
15.	Повар ( шеф-повар)	1 раз в год
16.	Кухонный рабочий	1 раз в год
17.	Кладовщик	1 раз в год
18.	Дворник	1 раз в год

Основание:

1. Статья 228 трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 г. №74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

3. Перечень согласован с территориальным ЦГ и Э.

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ПК \_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе



**Приложение № 10**  
**УТВЕРЖДАЮ**  
 Заведующий государственным  
 Учреждением образования  
 «Ясли-сад №2 г. Ельска»  
 \_\_\_\_\_ Н.П.Быч

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

№№ п\п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Основание для предоставления
1.	Повар, постоянно работающий у плиты	4	п. 113 «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства»

**Основание:**

1. Статья 157 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск, утвержденный постановлением Госкомитета по труду РБ от 29.07.1994 г. № 89 с изменениями, утвержденными постановлением Министерством труда РБ от 05.01.2000 г. № 1.
3. Постановление Министерства труда РБ от 29.12.2000 г. № 161 «О внесении изменений и дополнений в Список производств, цехов, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск.
4. Постановление Министерства труда РБ от 23.12.2016 г. № 74 «Об установлении форм»
5. Постановление Совета Министров РБ «Об утверждении порядка предоставления и суммирования трудовых отпусков от 27.07.2000 г. № 1154.
6. Постановление Совета Министров РБ «О внесении изменений и дополнений в порядок представления и суммирования трудовых отпусков от 05.01.2001 г. № 10.
7. Постановление Совета Министров РБ «Об аттестации рабочих мест» (с изменениями и дополнениями от 12.01.2009 г № 25, от 11.01.2014 г. №15, от 19.10.2016 г. № 839).

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ПК \_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

**Приложение № 11**

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий государственным  
Учреждением образования  
«Ясли-сад №2 г. Ельска»\_\_\_\_\_  
Н.П.Быч**ПЕРЕЧЕНЬ**структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками  
для оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Пищеблок.
2. Прачечная
3. Физкультурный зал
4. Групповые помещения

Основание: 1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. П. 93, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда»,  
утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики  
Беларусь от 03.06.2003г. № 70.

3. СанПиНы, отраслевых правил по охране труда.

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**СОГЛАСОВАНО**

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ПК \_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

**Приложение № 12**  
**УТВЕРЖДАЮ**  
 Заведующий государственным  
 Учреждением образования  
 «Ясли-сад №2 г. Ельска»  
 \_\_\_\_\_ Н.П.Быч

### ПЕРЕЧЕНЬ

Вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи  
 (универсальную)

Аммония раствор 10% - 1 мл №10 (флакон 10 мл)	1 уп.
Ацетилсалициловая кислота 0,5 №10	3 уп.
Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1%- 1 мл №10 ( фл.10 мл.)	1 уп.
Валидол 0,06 №10	1 уп.
Валерианы настойка 30 мл. ( корвалол 25 мл, валокордин 25 мл.)	1 уп.
Глицерил тринитрат 0,0005 №40	1 уп.
Дротаверин 0,04 № 20	1 уп.
Йода спиртовой р-р 5 % - 1 мл №10	1 уп.
Калия перманганат 5,0	1 уп.
Лоперамид 0,002 №10	1 уп.
Лоратадин 0,01 №10	1 уп.
Магния сульфат 10,0	2 уп.
Метамизол натрий 0,5 №10	2 уп.
Натрия гидрокарбонат 20.0	1 уп.
Нафазолина 0,1 % р-р	1 фл.
Парацетамол 0,5 №10	2 уп.
Перекиси водорода р-р 3 % - 40 мл	1 фл.
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 x 10 см	2 уп.
Бинт стерильный 5 м x 10 см	1 уп.
Вата гигроскопическая 50,0	1 уп.
Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинской длиной 100 см.	1 шт.
Лейкопластырь бактерицидный 4x10 см	2 уп.
Напальчник резиновый	2 шт.
Ножницы	1 шт.
Пипетка	1 шт.
Термометр медицинский	1 шт.
Инструкция по применению вложений	1 шт.

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

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол №\_\_\_\_ от \_\_\_\_ 20\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ПК \_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе

**Приложение № 13****УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий государственным  
Учреждением образования  
«Ясли-сад №2 г. Ельска»

\_\_\_\_\_ Н.П.Быч

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников, которым  
вводится суммированный учет рабочего времени

Наименование профессий, должности	Учетный период
Сторож	квартал (полугодие, год)

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь

Одобрено на профсоюзном собрании. Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

**СОГЛАСОВАНО**

Профсоюзный комитет

Первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председатель ПК \_\_\_\_\_ Т.Н. Мчедлидзе