**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Государственного учреждения образования

«Дошкольный центр развития ребенка

№ 1 г.п. Зельва» на 2022 - 2025 годы.

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития ребенка №1 г.п.Зельва» от имени, которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития ребенка №1 г.п.Зельва» Белорусского профессионального союза работников образования и науки ГУО «Дошкольный центр развития ребенка №1 г.п.Зельва» (далее – Профком ППО ГУО «Дошкольный центр развития ребенка №1 г.п.Зельва»Белорусского профессионального союза работников образования и науки ), представляющий интересы работников - членов профсоюза в лице председателя Профкома ППО Сонец Татьяны Ивановны и Государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития ребенка №1 г.п. Зельва» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя Милешкевич Людмилы Иосифовны, заведующего ГУО «Дошкольный центр развития ребенка №1 г.п.Зельва».

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

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

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5.  Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019- 2022 годы, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, областных Соглашений между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашением между Зельвенским районным исполнительным комитетом, Зельвенским районным объединением нанимателей и Зельвенским районным объединением профсоюзов на 2021-2024 годы, Соглашением между отделом образования Зельвенского районного исполнительного комитета и Зельвенской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее - Стороны).

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

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников Государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития ребенка № 1 г.п. Зельва» .

7.  Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия сторон. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по разработке коллективного договора и контролю за его выполнением.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения.

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

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

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

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

Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по разработке коллективного договора и контролю за его выполнением**.**

Стороны обеспечивают возможность присутствия представителей другой стороны на заседании своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, составляющих содержание Договора, а также обеспечивают друг друга необходимыми материалами и документами по этим и другим вопросам.

11. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации учреждения или ППО в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

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

13. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет.

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

14. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также вносимые в него изменения и (или) дополнения.

15. Наниматель представляет Договор для регистрации в Зельвенский райисполком в месячный срок после подписания его сторонами.

**2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

16. Наниматель обязуется:

16.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы и среднего заработка, сохраняемого за время нахождения в трудовом отпуске работникам в полном объеме.

Выплату заработной платы производить регулярно 14 и 26 числа месяца в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК РБ).

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

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

16.2. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от Нанимателя, производится не позднее дня увольнения.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие денежные выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

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

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

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

16.5. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, совмещающим работу с обучением, работникам из неполных семей режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом ч. 2 статьи 128 ТК РБ.

16.6. 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.

16.7. Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Расписание занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР и согласовывается с Профкомом.

16.8. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени. (Приложение № 5).

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

17. Профком обязуется:

17.1. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением педагогической нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи, осуществлением единовременной выплаты на оздоровление.

17.2. Контролировать использование фондов на премирование работников, установление надбавок стимулирующего характера, неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (далее – материальное стимулирование), выплат компенсирующего характера, оказание материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление.

17.3. Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

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

17.5. Проводить совместно с Нанимателем конкурсы профессионального мастерства и другие.

17.6. Содействовать Нанимателю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

18. Стороны пришли к соглашению:

18.1. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, решаются Нанимателем в пределах его компетенции по согласованию с Профкомом.

18.2. Премирование руководителя, установление стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляется отделом образования из средств организации по согласованию с Районным комитетом профсоюза работников образования и науки.

Порядок, показатели, условия и размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются соответствующими Положениями коллективного договора. (Приложения №1,2,3,4).

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи создать в учреждении образования комиссию по данным вопросам, сформированную из равного количества представителей Нанимателя и профсоюзного комитета

18.3. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена занятий, отсутствие воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, сельхозработы, закрытие дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и другие обстоятельства), оплата труда производится в размере 100 % установленного ему оклада в соответствии с трудовым договором.

18.4. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), гибкие графики для отдельных категорий работников, расписания занятий и другие локальные правовые акты утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом (для Руководителя – отделом образования по согласованию с райкомом профсоюза).

18.5. Доплаты за совмещение профессий рабочих (должностей служащих), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100 % (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии рабочего (должности служащего), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем**.**

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

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

18.7. Производить доплату за особые условия труда работникам за работу с обучающимися с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, в зависимости от степени, продолжительности общения с детьми и других особенностей работы, в соответствии с Положением о других стимулирующих и компенсирующих выплатах.

18.8. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируются Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования.

Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы Министерства (медицинские работники, работники культуры, физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

Новая квалификационная категория устанавливается приказом руководителя со дня принятия решения аттестационной комиссии о ее присвоении.

18.9. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, сверх нормы рабочего времени, в том числе к выполнению обязанностей, вытекающих из законодательства, локально-правовых актов и трудового договора (контракта) допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, настоящим договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

Свободный от работы день с сохранением среднего заработка предоставляется работнику на основании его письменного заявления, приказа нанимателя и отражается в табеле учета рабочего времени буквенным кодом – СД.

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

18.11. На период отсутствия учителей-дефектологов, музыкальных руководителей, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения.

18.12. В целях обеспечения в учреждении своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования, 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.

18.13. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (ч.1 ст. 69 ТК РБ).

18.14. Установление Нанимателем работнику рабочего дня с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов производить по согласованию с Профкомом.

18.15. Устанавливать дополнительные меры стимулирования работникам из числа выпускников учреждений высшего и среднего образования с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые два года работы.

18.16. Наниматели производят работникам доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при условии установления сменного режима работы, продолжительности смены не более 12 часов и факта отнесения смены к ночной (более 50% смены приходится на ночное время).

18.17. Применять меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

**3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,**

**РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.**

19. Наниматель обязуется:

19.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, о выделении материальной помощи) и другие по согласованию с Профкомом.

19.2. Доводить до сведения коллектива работников правовые акты по вопросам условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли в течение

2-х дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

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

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

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

19.5. Направлять Профкому проекты документов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников организации для согласования и ознакомления.

20. Профком обязуется:

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

20.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

20.3. 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.

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

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

20.6.Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

21. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 35 ТК РБ.

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

21.4. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в учреждении комиссию по трудовым спорам, сроком на один год.

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

21.6. Работникам, успешно обучающимся по направлению (заявке) Нанимателя, а также в педагогических учебных заведениях, на педагогических специальностях или по специальности, по которой работник работает в учреждении (независимо от форм собственности) в вечерних, заочных высших и средних специальных и профессионально-технических учебных заведениях, магистратуре и аспирантуре без отрыва от производства, предоставлять оплачиваемые отпуска на период сдачи сессий и экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со ст. 211, 214 - 216 ТК РБ.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы профессиональной переподготовки, повышение квалификации, и дополнительного образования взрослых предоставлять гарантии в соответствии со ст. 2201 ТК РБ. Наниматель обеспечивает возможность получения данного вида образования путем предоставления социальных отпусков на период обучения. Оплата данной категории отпусков осуществляется на условиях ( с оплатой, по согласованию с нанимателем).

При отсутствии договора с работником, направления (заявки) Нанимателя, и работникам, обучающимся не в педагогических учебных заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования Наниматель предоставляет социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной ст. 216 ТК РБ.

При получении второго образования в педагогических учебных заведениях или по специальности на вечерней и заочной формах обучения в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства (за исключением обучения по направлению руководителя) предоставлять социальные отпуска на период сдачи сессий и экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со справкой-вызовом. Оплата отпусков данной категории осуществляется (с оплатой, по согласованию с нанимателем).

21.7. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время:

- работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - в период этого отпуска;

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

- супругам, работающим в одной организации, по их заявлению - одновременно;

- ветеранам боевых действий на территории других государств;

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на ЧАЭС;

- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;

- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах - в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

- работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации, первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС.

Не допускается разделение трудового отпуска работника без его согласия.

21.8. Очередность предоставления трудовых отпусков определяется графиком, утвержденным Нанимателем учреждения по согласованию с Профкомом не позднее 5 января текущего года.

21.9. По согласованию между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть трудового отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

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

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

21.12.Наниматель не вправе отозвать работника из трудового отпуска без его письменного согласия.

21.13.  Наниматель вправе отозвать работника из трудового отпуска с его согласия в исключительных случаях:

21.14.1. предотвращения производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

21.14.2. предотвращения несчастных случаев;

21.14.3. устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

Неиспользованная, в связи с этим, часть трудового отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме, при наличии финансовых средств.

21.15. По письменному заявлению работника наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерть члена семьи, близкого родственника;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков;

рождение детей, внуков;

работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;

первый учебный день детей или внуков-первоклассников (1-4 кл.) – 1 день;

юбилейных дат (40, 50, 55, 60 и т.д.) – один день.

Продолжительность социального отпуска без сохранения заработной платы определяется в индивидуальном порядке по соглашению сторон (30 календарных дней и более).

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

21.16. Включать в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, время нахождения работника в социальном отпуске без сохранения заработной платы по основаниям, предусмотренным в п.п. 21.6., 21.15., Договора (в соответствии с п. 5 ст. 164 ТК РБ).

21.17. Предоставлять трудовой отпуск работникам за первый рабочий год до истечения шести месяцев по согласованию с Нанимателем.

**4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.**

22. Наниматель обязуется:

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

22.2. Сокращение групп в течение учебного года, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

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

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

При реорганизации, смене собственника имущества, правопреемник сохраняет рабочие места беременным женщинам, одиноким матерям (отцам), имеющим детей в возрасте до 16-ти лет или ребенком-инвалидом до 18-ти лет при наличии вакансий у правопреемника с согласия работника.

23. Профком обязуется:

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

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

24. Стороны пришли к соглашению:

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

Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест работы.

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

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, абзацам пятому, девятому пункта7, пунктам 8 – 11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

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

24.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацам 2,3,4,6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса:

с двумя работниками из одной семьи;

с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;

с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;

с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;

с работниками пред пенсионного возраста без их согласия (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);

с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

с работниками, имеющим детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье). К неполным относятся семьи:

женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;

вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;

одиноких граждан, усыновивших детей.

24.4. 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 ТК РБ и других законодательных актах Республики Беларусь) в следующем порядке работникам:

- получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

- избранным в состав профсоюзных органов;

- имеющим длительный стаж непрерывной работы в учреждении более 15 лет;

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

- членам комиссий по трудовым спорам;

-разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

- работникам, совмещающим работу с обучением ПО востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям;

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

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

- заполнение вакансий;

- увольнение совместителей.

24.6. В период предупреждения работника (в течение двух месяцев) о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск - один день в неделю без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

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

24.7. Предоставлять преимущественное право педагогическим и иным работникам учреждения, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, возвращаться в учреждение при появлении вакансий.

24.8. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется 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 (заключение контракта) не позднее, чем за 1 месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

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

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

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

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

24.12. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия:

- пред пенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту;

- пенсионного возраста, имеющим детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем до окончания обучения.

24.13. Установить, что обсуждение, заключение, продление контрактов с работниками учреждения (членами профсоюза) происходит на заседании паритетной комиссии учреждения, созданной из равного количества представителей Нанимателя и Профкома.

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

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

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

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

24.15. Установить, что с молодыми специалистами (рабочими) контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии установления надбавки к окладу не менее чем 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

Аналогичный порядок заключения договоров применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение.

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

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

Наниматель имеет право заключать с работниками, при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 2612 ТК РБ.

24.17. Наниматель по просьбе работника, не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, 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 двухнедельного среднего заработка при наличии средств, если это предусмотрено коллективным договором.

24.18.  Наниматель и работник обязаны предупреждать друг друга не менее, чем за один месяц до окончания срока контракта о намерении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

24.20. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления, расторгает трудовой договор (контракт) (в случаях, предусмотренных в подпунктах 24.20.1. и 24.20.2. - в срок, указанный в заявлении работника), при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

24.20.1. состояние здоровья;

24.20.2. поступление на военную службу по контракту;

24.20.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

24.20.4. избрание на выборную должность;

24.20.5. переезд в другую местность;

24.20.6. зачисление в учебное заведение на дневное отделение;

24.20.7. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.20.8. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.20.9. изменение семейного положения;

24.20.10. трудоустройство у другого нанимателя: на полную ставку, если работник работает на неполную ставку; на постоянное место работы, если работник работает по срочному трудовому договору; по специальности, если работник работает не по специальности; или с более высоким уровнем оплаты труда;

24.20.11. пенсионный возраст;

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

24.20.13. трудоустройство на руководящую (по сравнению с занимаемой) должность в организациях сферы образования.

Доказательства, подтверждающие уважительность причин расторжения трудового договора (контракта) предоставляются работником.

24.21. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся учреждений образования, обучающихся на дневных отделениях, на общих основаниях.

Предоставлять отпуск данной категории работников на период сдачи сессий и экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах продолжительностью, указанной в ст. 216 ТК РБ в соответствии с документами из учреждения получения образования на условиях(с оплатой, по согласованию с Нанимателем).

24.22. Не допускать привлечения работников без их согласия к работе, не предусмотренной должностными (рабочими) инструкциями и правилами внутреннего трудового распорядка.

24.23. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора.

**5. ОХРАНА ТРУДА.**

25. Наниматель обязуется:

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

25.2. Выделять в необходимых объемах финансовые средства на охрану труда, профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, санитарно-бытовое обеспечение, медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание работников. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. (Приложение №14).

При необходимости продолжить работу над обустройством рабочих мест педагогов, созданием условий для питания работников, комнаты для приема пищи, оборудования санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева, работающих на открытом воздухе.

25.3. Своевременно и качественно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда. По результатам аттестации разрабатывать и осуществлять мероприятия по улучшению условий труда, предоставлять компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

25.4. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

25.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров на профессиональный допуск с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации, предусмотренных законодательством категорий работников (Приложение № 6).

25.6. Регулярно обновлять уголок по охране труда.

25.7. Своевременно проводить пересмотр, корректировку и утверждение локальных правовых документов по охране труда с учётом изменений и дополнений, внесённых в законодательные акты Республики Беларусь, отраслевые нормативные документы по охране труда.

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

25.9. К началу учебного года приводить помещения учреждения образования в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда работников и организации образовательного процесса.

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

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

Обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в осуществлении контроля за соблюдением требований по охране труда.

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

25.13. Незамедлительно информировать райком профсоюза о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях с целью обеспечения участия в расследовании.

25.14. Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания составляет три и более месяцев, рекомендовать выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Выплаты, предусмотренные в ч. 4 и 5 настоящего пункта производятся за счет внебюджетных средств.

В зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины Нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности, с учетом обстоятельств произошедшего.

В случае финансовых затруднений учреждения Наниматель, по согласованию с работником, может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Наниматель вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя за вред причиненный жизни и здоровью работников.

25.15.Воздерживаться от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 ТК РБ.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 ТК РБ, наниматель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

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

Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

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

26. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

26.5. При групповом несчастном случае, а также с тяжёлым и смертельным исходом, требующем проведения специального расследования, незамедлительно извещать районный комитет Профсоюза.

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

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

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

26.9. 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».

26.10. Оказывать бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Осуществлять совместный контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда.

Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы № 3.

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- выдачей работникам и использованием ими средств индивидуальной защиты, обеспечением смывающими и обезвреживающими средствами;

- обеспечением спортивного зала, пищеблока, прачечной и других помещений аптечками первой помощи. (Приложение №9).

- созданием условий для питания работников через пищеблок учреждения дошкольного образования;

- оборудованием санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева работающих на открытом воздухе.

27.4. Оказывать единовременную материальную помощь в случаях и размерах, предусмотренных пунктами 25.14 и 26.6.

27.5. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 10% оклада из фонда надбавок за высокие достижения в труде по итогам месяца (*квартала, года*).

27.6. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда. (Положение о надбавках за высокие достижения в труде п.8.8.9)

27.7. Включать в правила внутреннего трудового распорядка либо трудовой договор (контракт) обязательство работника 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, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

27.8. Обеспечить условия и предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания (охлаждения), отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе (в холодное или жаркое время года) или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы.

27.9. Расследование несчастного случая на производстве производить с участием уполномоченных представителей профсоюза.

Уполномоченные представители профсоюза в установленном порядке осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, норм и правил охраны труда в учреждении образования. О результатах информируют Нанимателя.

27.10. Продолжить активную работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов; внедрению энерго- и ресурсосберегающих технологий и техники, а также совместно организовывать соревнования за высокие показатели по экономии ресурсов.

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

28. Наниматель обязуется:

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

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

28.3. Наниматель создает для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания, занятий физической культурой, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы.

29. Профком обязуется:

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

29.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жилыми помещениями работников учреждения.

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

29.4. Организовать мероприятия, посвященные знаменательным датам и праздничным дням. Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов педагогического труда и Великой Отечественной войны.

29.5. Вести учет ветеранов труда с ежегодным обновлением списков. При наличии средств оказывать материальную помощь на лечение, оздоровление, приобретение дорогостоящих лекарств и другим обстоятельствам.

29.6. Осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, путевок в санатории и дома отдыха, приобретенные работниками, которые последние пять лет не пользовались лечением и оздоровлением.

29.7. Организовывать за счет профбюджета новогодние подарки для членов профсоюза.

29.8. Представители профсоюзного комитета включаются   
в составы создаваемых в учреждении комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

30. Стороны пришли к соглашению:

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

30.2. Содействовать выделению работникам учреждения из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях, учреждений, организаций, предприятий независимо от их ведомственной подчиненности.

30.3. Обеспечить возможность получения работниками горячего питания.

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

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

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

30.6. Проводить культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, принимать участие в районных мероприятиях.

30.7. Всемерно содействовать формированию и поддержанию в коллективах здорового морально-психологического климата, традиций.

Проводить разъяснительную работу в учреждении о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в коллективе работников.

30.8. Освобождать частично от оплаты за посещение разных форм обучения, воспитания на платной основе детей сотрудников, обучающихся в учреждении.

30.9. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

Обеспечивать условия для полной реализации молодыми педагогами своих прав (гарантированную нагрузку, постановку на учет для получения жилья, стимулирующие выплаты, оздоровление и др.).

30.10. Широко привлекать молодежь к управлению делами в коллективе, для работы в составе райкома профсоюза и профсоюзного комитета учреждения.

30.11. Проводить торжественные собрания в учреждении в честь ветеранов труда отрасли, уходящих на пенсию, оставив на профсоюзном учете.

30.12. Проводить отчисления Нанимателем денежных средств профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних ёлок, 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.

**7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

31. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

31.6. Администрация учреждения не вмешивается во внутри профсоюзные дела, воздерживается от действий, препятствующих выполнению профсоюзом Уставных обязанностей.

32. Профком обязуется:

32.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства о труде, об охране труда, заработной платы, реализации Договора.

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

32.3. Принимать участие в смотре конкурсе на лучшую постановку профсоюзной работы. Освещать через профсоюзный уголок, сайт учреждения работу первичной профсоюзной организации.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Проводить согласованную политику по укреплению профсоюзной организации.

33.2. Использовать информационные системы учреждения для информирования о деятельности Сторон по выполнению настоящего Договора, содействовать созданию в учреждении условий для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

33.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства и ЦК отраслевого профсоюза, главного областного управления образования и обкома профсоюза, отделов образования и горкома профсоюза с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

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

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

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

33.6. Устанавливать за счет средств Нанимателя ежемесячное материальное стимулирование не освобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в размере не менее 30% оклада по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов трудового коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

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

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

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

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

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

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

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

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

33.9. Увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РБ.

33.10. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных членских 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 Белорусского профессионального союза работников образования и науки в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

**8. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

34. Профком обязуется:

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

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

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

35. Стороны пришли к соглашению:

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

35.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением, допускается с предварительного уведомления Профкома.

**9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗАЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА**

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

37. Наниматель обязуется:

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

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

38. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

38.6. 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.

38.7. Выполнение настоящего Договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год **(**в июне и декабре) с составлением акта.

38.8. Наниматель и председатель профсоюзного комитета отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

38.9. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения путем переговоров. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

39.10. Систематическое невыполнение обязательств Соглашения, коллективного договора является одним из условий досрочного расторжения контракта с Нанимателем учреждения.

Одобрено на собрании трудового коллектива 03.06. 2022 Протокол № 12

Заведующий Председатель

ГУО «Дошкольный ППО ГУО «Дошкольный центр

центр развития ребенка №1 развития ребенка №1 г.п.Зельва

г.п. Зельва»

Л.И.Милешкевич Т.И.Сонец

Приложение №1

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам**

**ГУО «Дошкольный центр развития ребёнка №1 г.п. Зельва»**

**I. Общие положения**

1.Настоящее Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам ГУО «Дошкольный центр развития ребёнка №1 г.п.Зельва» (далее учреждение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь № 27 от 18.01.2019 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия выплаты премий работникам учреждения.

2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, выполнения работниками (педагогами, специалистами, обслуживающим персоналом) обязанностей, предусмотренных должностными (рабочими) инструкциями, внедрение новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования членов коллектива работников, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда каждого работника.

3. На выплату премий направляются средства:

- предусмотренные на премирование, в размере 20 процентов от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

4. Не использованные в текущем месяце суммы премии образуют фонд экономии и направляются на премирование в следующем месяце.

**II. Сроки и порядок премирования**

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

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

7. Вопросы премирования рассматриваются на заседании комиссии по вопросам распределения средств материального стимулирования труда, которая анализирует итоги и показатели работы работников учреждения, даёт оценку результатом деятельности и принимает решение об установлении размера премии.

8. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и исчисляется в процентах от оклада или в базовых величинах пропорционально нагрузке работника. Педагогам премия начисляется не более, чем на ставку.

9. Премия начисляется за фактически отработанное время.

10. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;

- трудовых, социальных отпусков;

- повышения квалификации;

- за другие периоды, когда за работником не сохраняется заработная плата.

11. Конкретный размер премии устанавливается приказом заведующего.

12. Размер премии максимальным размером не ограничен.

Установление размера премии заведующему учреждения осуществляется отделом образования Зельвенского райисполкома по согласованию с райкомом профсоюза

**13. Показатели и размеры премирования:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 13.1. | За качественное выполнение работ, предусмотренных функциональными обязанностями | до 30% |
| 13.2. | За эффективное участие в хозяйственной деятельности и личный вклад в выполнение учреждением прогнозных показателей, повышения рейтинга учреждения образования | до 50% |
| 13.3. | За качественное выполнение планов работы учреждения | до 40% |
| 13.4. | За рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов. | до 10% |
| 13.5. | За своевременное и качественное оформление документации, отчётности, обусловленной должностными (рабочими) инструкциями и распоряжениями администрации | до 10% |
| 13.6. | За общественную работу в интересах коллектива (на время работы)  - председателю профсоюзной организации;  -общественному инспектору по ОТ;  - ответственному за ОТ в учреждении;  -ответственным за осуществление периодического контроля по ОТ. | 30%  10%  до 40%  до 10% |
| 13.7. | За активное участие к своевременной и качественной подготовки учреждения к новому учебному году | до 20% |
| 13.8. | За проведение ремонтных работ в помещении и на территории учреждения образования | до 50% |
| 13.9. | За выполнение срочных, особо важных работ в интересах учреждения образования | до 40% |
| 13.10. | За участие в сельскохозяйственных работах | до 30% |
| 13.11. | За участие в районных и других мероприятиях общественной или профессиональной значимости в нерабочее время | до 20% |
| 13.12. | За качественное выполнение работ:  - секретарю педагогических советов  - секретарю совещаний при заведующем;  - секретарю собраний трудового коллектива;  - секретарю совета бракеражи комиссии;  -секретарю аттестационной комиссии (в период аттестации) | до 10% |
| 13.13 | За продуктивное сотрудничество со СМИ  - районным;  - областным;  - республиканским. | Печатные издания  до 5%  до 10%  до 15% |
| 13.14 | За своевременное обновление и пополнение информации на сайте, соцсетях. | до 25% |

Заведующий Председатель

ГУО «Дошкольный ППО ГУО «Дошкольный центр

центр развития ребенка №1 развития ребенка №1 г.п.Зельва

г.п. Зельва»

Л.И.Милешкевич Т.И.Сонец

Приложение № 2

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам ГУО «Дошкольный центр развития ребёнка №1 г.п. Зельва »**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам ГУО «Дошкольный центр развития ребёнка №1 г.п. Зельва” (далее учреждение) разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «О некоторых вопросах оплаты труда работников в сфере образования» и устанавливает порядок и условия оплаты труда, определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам учреждения, кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определён законодательством (далее – стимулирующие и компенсирующие выплаты).

2. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников за достижение определённых количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности государственного учреждения, за работу с особыми условиями труда.

3. На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещённых законодательством.

4. Установление размера стимулирующих и компенсирующих выплат работникам учреждения осуществляется на основании решения комиссии по распределению материального стимулирования труда, оформляется приказом заведующего учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом.

5. Стимулирующие и компенсирующие выплаты не начисляются за периоды:

- временной нетрудоспособности;

- трудовых, социальных отпусков;

- повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

- другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата.

6. Установление размера стимулирующих и компенсирующих выплат заведующему учреждения осуществляется отделом образования Зельвенского районного исполнительного комитета по согласованию с районным комитетом профсоюза.

**II. Перечень и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат**

7. Работникам государственного учреждения устанавливаются следующие надбавки: за высокие достижения в труде, за характер труда педагогическим работникам, молодым специалистам.

**8. Порядок и условия установления надбавок за высокие достижения в труде.**

8.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям, за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

8.2. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника в пределах выделенных средств на оплату труда.

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

8.4. Размер надбавки конкретному работнику устанавливается с учётом его личного вклада в работу учреждения.

8.5. Указанная надбавка устанавливается на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объём выполненной работы).

Отдельным работникам могут устанавливаться разовые надбавки за выполнение отдельных работ.

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

8.7. Руководителю учреждения образования надбавка за высокие достижения в труде устанавливается начальником отдела образования Зельвенского районного исполнительного комитета по согласованию с районным комитетом профсоюза.

**8.8. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается работникам учреждения по следующим критериям:**

**Для всех работников учреждения:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 8.8.1. | За высокие показатели в работе, подтверждённые в ходе проверок:  - внутрисадовой;  -районной;  -областной и других видов контроля | 5%  10%  15% |
| 8.8.2. | Награждения грамотами :  -районными;  -областными;  - Министерства образования  -за звание «Отличник образования» | 1 б.в.  2.б.в.  5.б.в  7 б.в. |
| 8.8.3. | За активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда | до 10% |
| 8.8.4. | За вклад в оснащение учебно-методической базы организации, благоустройство территории и помещений | до 30% |
| 8.8.5. | За активную работу по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими организациями | до 20% |
| 8.8.6. | За образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования. | до 30% |
| 8.8.7. | Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника. | до 40% |
| 8.8.8. | За качественную работу по уборке закреплённых площадей (по итогам рейд-проверок администрации учреждения или по представлению санитарной комиссии учреждения | до 20% |
| 8.8.9. | За соблюдение и чёткое выполнение требований по охране труда. | До 10% |

**Для педагогических работников:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 8.8.9. | За разработку и внедрение в учебный процесс средств обучения, новых технологий обучения, вычислительной техники, наглядных пособий;  (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д). | до 10% |
| 8.8.10. | За активную работу в период аттестации членам аттестационной комиссии. | до 5% |
| 8.8.11. | За участие в работе творческих  групп созданных по приказу администрации. | до 10% |

**9. Порядок и условия установления надбавки за характер труда педагогическим работникам**

9.1. Надбавка, установленная законодательством, осуществляется в размерах и порядке, определённом для работников бюджетных организаций. Источником средств, для установления данного вида надбавок, являются бюджетные средства в размере 5% суммы окладов педагогических работников. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60% (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки работника.

9.2. Надбавка устанавливается в дифференцированных размерах педагогическим работникам за исключением руководителей и их заместителей в зависимости от характера труда, связанного с выполнением производственных заданий, уровня профессионального мастерства, полученных навыков и умений, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

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

**9.4. Надбавка педагогическим работникам учреждения**

**устанавливается по следующим критериям:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 9.4.1. | 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, за организацию и координацию этой работы | до 40% | | |
| 9.4.2. | За работу с родителями | до 10% | | |
| 9.4.3. | За результативное участие работников в конкурсе, соревнованиях и другом мероприятии:  - внутрисадовом;  -районном;  -областном;  -республиканском | 1 место  % | 2 место  % | 3 мес  то  % |
| 15  30  45  55 | 10  25  40  50 | 8  20  35  45 |
| 9.4.4. | За подготовку и качественное проведение открытых занятий | до 30% | | |
| 9.4.5. | За организацию и проведение дополнительных образовательных услуг | до 20% | | |
| 9.4.6. | За участие в деятельности учебно-методических объединений: подготовка выступлений, выставок, дидактических материалов и др. | до 20% | | |
| 9.4.7. | Руководителю учебно-методических объединений | до 20% | | |
| 9.4.8. | За подготовку воспитанников к участию в районных, областных, республиканских, мероприятиях и творческих конкурсах | до 20% | | |
| 9.4.9. | За организацию и реализацию инновационных проектов, реализуемых на базе учреждения образования и другой проектной деятельности | до 50% | | |

**10.Порядок и условия установления надбавки молодым специалистам**

10.1. Надбавки молодым специалистам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которые распределены, направлены на работу в учреждение, устанавливается в течение двух лет с даты приёма их на работу в размере 30 процентов (включительно) от оклада.

10.2. Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

10.3. Надбавки молодым специалистам (не педработникам), которые распределены, направлены на работу в учреждение, устанавливается в течение двух лет с даты приёма их на работу в размере 20 процентов (включительно) от оклада.

Заведующий Председатель

ГУО «Дошкольный ППО ГУО «Дошкольный центр

центр развития ребенка №1 развития ребенка №1 г.п.Зельва

г.п. Зельва»

Л.И.Милешкевич Т.И.Сонец

Приложение №3

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования « Дошкольный центр развития ребёнка №1 г.п. Зельва »**

**I. Общие положения**

1. Материальная помощь носит социальный характер и не зависит от продолжительности работы работника. Она является дополнительным источником социальной поддержки работников в сложных жизненных ситуациях, с которыми человек не может справиться самостоятельно.

2. Настоящее Положение о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам ГУО **«** Дошкольный центр развития ребёнка №1 г.п. Зельва**»** (далее учреждение) разработано в соответствии с абзацем третьим пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и коллективного договора учреждения.

3. Положение распространяется на всех работников ГУО «Дошкольный центр развития ребёнка №1 г.п. Зельва».

**II. Источники выплаты материальной помощи**

4. Источниками средств, направляемых на выплату материальной помощи, являются:

- бюджетное финансирование в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;

-иные не запрещенные законодательством средства.

5. Фонд материальной помощи носит целевой характер и может использоваться только для оказания материальной помощи работникам.

**III. Порядок оказания материальной помощи**

6. Материальная помощь работникам оказывается на основании заявления, подаваемого на имя руководителя учреждения с предоставлением подтверждающих документов.

7. Расчёт материальной помощи определяется в величинах, кратных размеру базовой величины, действующей на дату написания работником заявления.

8. Материальная помощь оказывается, как правило, один раз в календарном году по каждому основанию. В исключительных случаях материальная помощь может оказываться по одному и тому же основанию два раза в год по решению комиссии.

8. Заявление может быть подано не позднее шести месяцев после наступления события, дающего повод на получение помощи.

9. Заявление на оказание материальной помощи рассматривается на заседании комиссии по вопросам распределения средств материального стимулирования труда, которая определяет обоснованность оказания и назначения конкретных размеров материальной помощи.

10. По итогам работы комиссии оформляется протокол, подписанный председателем и секретарём комиссии, который является основанием для издания приказа руководителя об оказании материальной помощи работникам.

12. Выплата материальной помощи производится работникам ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы. В исключительных случаях материальная помощь может быть выплачена работнику в иные сроки.

**IV. Основания и размеры оказания материальной помощи**

13. Материальная помощь оказывается в случаях:

13.1. смерти близкого родственника работника (сын, дочь, муж, жена) - 12 базовых величин;

13.2. смерти близкого родственника работника (отец, мать) - 6 базовых величин;

13.3. смерти самого работника - 20 базовых величин;

13.4. смерти бывшего работника, находящегося на пенсии при условии, что работник отработал в учреждении не менее 10 лет – 4 базовых величин;

13.5. при необходимости оплаты дорогостоящего лечения (длительная временная нетрудоспособность, тяжелое заболевание работника, приобретение лекарственных средств, зубопротезирование и т.п.) – до 5 базовых величин;

13.6. стихийного бедствия (кража личного имущества, пожар, наводнение и т.п.) - 4 базовых величин;

13.7. несчастного случая на производстве по вине нанимателя-10 базовых величин;

13.8. в связи с тяжёлым материальным положением – до 5 базовых величин;

13.9. в связи с достижением общеустановленного пенсионного возраста (в то числе педагогам, уходящим на льготную пенсию, до достижения общеустановленного пенсионного возраста), если работник отработал в учреждении 15 лет и более в сумме равной – 10 базовых величин;

14. В иных, не предусмотренных Положением случаях, материальная помощь может быть оказана по совместному решению нанимателя и профсоюзного комитета (собрания трудового коллектива), оформленного соответствующим протоколом.

15. Оставшаяся (неиспользованная) часть материальной помощи формирует фонд экономии материальной помощи и выплачивается работником учреждения в декабре в равных долях и в пропорции за отработанное время в календарном году .

16. Руководителю учреждения материальная помощь оказывается на условиях коллективного договора (на общих основаниях) с разрешения руководителя отдела образования Зельвенского райисполкома по согласованию с райкомом профсоюза.

Заведующий Председатель

ГУО «Дошкольный ППО ГУО «Дошкольный центр

центр развития ребенка №1 развития ребенка №1 г.п.Зельва

г.п. Зельва»

Л.И.Милешкевич Т.И.Сонец

Приложение № 4

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам ГУО «Дошкольный центр развития ребёнка №1 г.п. Зельва»

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам ГУО «Дошкольный центр развития ребёнка №1 г.п. Зельва» (далее учреждение) разработано в соответствии с абзацем вторым пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения.
2. Целью осуществления данной выплаты является укрепление здоровья, повышение работоспособности и творческой активности работников учреждения.

3. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников организации.

**II. Источники средств на осуществление единовременной выплаты на оздоровление**

4. Источниками средств, направляемых на единовременную выплату на оздоровление, являются:

- государственные бюджетные средства в размере 1 оклада работников, содержащихся за счет бюджета;

-иные, не запрещенные законодательством средства.

**III. Размеры единовременной выплаты на оздоровление**

5. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – одной из них), из расчета - 1 оклад.

6. Размер оклада работника, от которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении работника - на дату приказа об увольнении (в случае, если увольняющийся работник не использовал трудовой отпуск и выплату на оздоровление).

7. Если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной выплаты на оздоровление работнику не производятся.

8. Единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени в случае, если:

- работник принят на работу и отработал менее календарного года;

- в случае, если работник уходит (приходит) из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- в случае увольнения в течение календарного года.

9. В случае если работник перешел с одной профессии рабочего (должности служащего) на другую в учреждении и выплата на оздоровление не производилась, то выплата на оздоровление осуществляется исходя из размера оклада по новой должности служащего (профессии рабочего).

**VI. Порядок осуществления единовременной выплаты на**

**оздоровление**

10. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника без предъявления документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

11. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется работнику только раз в календарном году, независимо от того, на сколько частей делится трудовой отпуск работника.

12. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года, если работнику, по уважительным причинам, не предоставлен отпуск в текущем календарном году.

13. Единовременная выплата на оздоровление может быть выплачена работнику не при уходе в отпуск при возникновении следующих обстоятельств:

-необходимость прохождения реабилитационных мероприятий после перенесенной болезни, операции;

-необходимость системного приобретения лекарств, разового приобретения дорогостоящих лекарств;

-по заявлению работника, с указанием возникших обстоятельств.

14. Единовременная выплата на оздоровление руководителю учреждения осуществляется на общих основаниях на основании письменного заявления на имя начальника отдела образования районного исполнительного комитета.

Заведующий Председатель

ГУО «Дошкольный ППО ГУО «Дошкольный центр

центр развития ребенка №1 развития ребенка №1 г.п.Зельва

г.п. Зельва»

Л.И.Милешкевич Т.И.Сонец

Приложение 5

# **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей служащих (профессий рабочих), которым вводится**

**суммированный учет рабочего времени**

**(месяц)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессии, должности | Конкретный учетный период |
| 1 | Сторож | месяц |
| 2 | Воспитатель дошкольного образования | месяц |
| 3 | Помощник воспитателя | месяц |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

|  |  |
| --- | --- |
| Примечание: | Конкретный перечень профессий и должностей работников, а также учетный период (квартал, полугодие, год) определяется коллективным договором учреждения, организации |

Заведующий Председатель

ГУО «Дошкольный ППО ГУО «Дошкольный центр

центр развития ребенка №1 развития ребенка №1 г.п.Зельва

г.п. Зельва»

Л.И.Милешкевич Т.И.Сонец

Приложение 6

Список

профессий (должностей) работников,

подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам

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

Примечание. Класс условий труда определяется в соответствии с результатами

аттестации рабочих мест по условиям труда.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Класс  условий  труда | Периодичность медосмотра |
| 1. | Заведующий | Приложение 3.  П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение  дошкольного образования | 2 | 1 раз в год |
| 2. | Заместитель заведующего по основной деятельности | 2 | 1 раз в год |
| 3. | Заведующий хозяйством | 2 | 1 раз в год |
| 4. | Воспитатель дошкольного образования | 2 | 1 раз в год |
| 5. | Педагог психолог | 2 | 1 раз в год |
| 6. | Педагог социальный | 2 | 1 раз в год |
| 7. | Руководитель физического воспитания | 2 | 1 раз в год |
| 8. | Музыкальный руководитель | 2 | 1 раз в год |
| 9. | Учитель дефектолог | 2 | 1 раз в год |
| 10. | Помощник воспитателя | Приложение 1  П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование  Приложение 3  П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)  П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), связанные с непосредственны  ным обслуживанием детей,  П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение  дошкольного образования | 2 | 1 раз в 2 года  1 раз в 2 года  1 раз в год  1 раз в год |
| 11. | Повар | Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 2 | 1 раз в год |
| 12. | Кухонный рабочий | Приложение 1  П.1.2.8. Дезинфицирующие средства *(А)* (приготовление и использование  Приложение 3  П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 2 | 1 раз в 2 года  1 раз в 2 года  1 раз в год |
| 13. | Кладовщик | Приложение 3  П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 2 | 1 раз в год |
| 14. | Дворник  Уборщик территорий  (при покосе травы бензокосилкой) | Приложение 1  1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины  П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение  дошкольного образования | 2 | 1 раз в 2 года  1 раз в год |
| 15. | Кастелянша | Приложение 3  П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение  дошкольного образования П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 2 | 1 раз в год    1 раз в год |
| 16. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 3  П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)  П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение  дошкольного образования | 2 | 1 раз в 2 года  1 раз в год |
| 17. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Приложение 1  П.1.2.3. синтетические моющие средства (А)  Приложение 3  П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение  дошкольного образования П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья) | 2 | 1 раз в 2 года  1 раз в год  1 раз в год |
| 18. | Сторож | Приложение 3  П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны  П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение  дошкольного образования | 2 | 1 раз в 2 года  1 раз в год |
| 19. | Уборщик помещений | Приложение 1  П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)  Приложение 3  П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)  П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение  дошкольного образования | 2 | 1 раз в 2 года  1 раз в 2 года  1 раз в год |
| 20. | Инспектор по кадрам | Приложение 3  П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение  дошкольного образования | 2 | 1 раз в год |

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

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

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

**Внеочередные** медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

-в случае изменений условий труда работающего;

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

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

б) по инициативе организации здравоохранения:

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

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

-при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Заведующий Председатель

ГУО «Дошкольный ППО ГУО «Дошкольный центр

центр развития ребенка №1 развития ребенка №1 г.п.Зельва

г.п. Зельва»

Л.И.Милешкевич Т.И.Сонец

Приложение 7

# **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей служащих (профессий рабочих), имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (СИЗ)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Основание: | | Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 № 50);  Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110;  Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2009 № 93;  Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209 | | | |
| №  п/п | | Наименование профессии, должности **Код**  **профессии, должности** | | **Наименование средств**  **индивидуальной защиты (СИЗ)** | **Классифи-кация (маркиров-ка) СИЗ по защитным свойствам** | Срок носки **в месяцах** | |
| 1 | | 2 | | 3 | 4 | 5 | |
| 1. | | Дворник  9613-001 | | Костюм хлопчатобумажный  Фартук хлопчатобумажный с нагрудником  Ботинки кожаные  Рукавицы хлопчатобумажные с накладками  Зимой дополнительно:  куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке  брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке  валяная обувь  галоши на валяную обувь  В остальное время года дополнительно:  плащ непромокаемый  сапоги резиновые | Ми  Ми  Ми  Ми  Тн  Тн  Тн  В  В  Вн  В | 12  12  12  2  36  36  48  24  24  36  24 | |
| 2. | | Заведующий хозяйством  1219-009 | | Костюм х/б (халат х/б)  Перчатки трикотажные  Зимой на наружных работах дополнительно:  куртка х/б на утепляющей прокладке | 3Ми  Ми  Тн | 12  До износа  36 | |
| 3. | | Кастелянша  5151-010 | | Халат х/б  Фартук х/б с нагрудником  Головной убор из х/б ткани  Полуботинки кожаные или тапочки кожаные  Перчатки трикотажные  Перчатки резиновые  При сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и тому подобного дополнительно:  респиратор  Зимой на наружных работах дополнительно:  куртка х/б на утепляющей прокладке | ЗМи  3Ми  ЗМи  ЗМи  Ми  Вн  Вн  Тн | 12  До износа  12  24  До износа  До износа  До износа  36 | |
| 4. | | Кладовщик  4321-002 | | Костюм х/б (халат х/б)  Головной убор из х/б ткани  Ботинки кожаные или тапочки кожаные  Рукавицы комбинированные  Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:  плащ непромокаемый с капюшоном  сапоги резиновые  Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:  костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани  валяная обувь  галоши на валяную обувь  рукавицы утепленные | ЗМи  3Ми  Ми  Ми  Ми  Вн  В  Тн  Тн 20  Тн  Вн | 12  12  12  6  До износа  Дежурный  24  36  48  24  До износа | |
| 5. | | Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды 8154-070 | | Костюм х/б (халат х/б)  Головной убор из х/б ткани  Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)  Тапочки кожаные  Полусапоги резиновые  Перчатки х/б  Перчатки резиновые  Нарукавники прорезиненные (нарукавники ПВХ) | ЗМи  ЗМи  Вн  Ми  В  Ми  Вн  Вн  Вн | 12  12  До износа  12  12  До износа  До износа  Дежурный  Дежурный | |
| 6. | | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 7119-001 | | Костюм хлопчатобумажный  Ботинки кожаные  Рукавицы х/б с накладками  Перчатки резиновые  Очки защитные  При наружных работах зимой дополнительно  куртка х/б на утепляющей прокладке | ЗМи  Ми  Ми  Вн  О  Тн | 12  12  1  До износа  До износа  36 | |
| 7. | | Сторож 5414-008 | | При работе сторожем:  костюм х/б  ботинки кожаные  В холодное время года на наружных работах дополнительно:  костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани  Для защиты от атмосферных осадков при выполнении на-ружных работ дополнительно:  плащ непромокаемый с капюшоном  сапоги резиновые  Зимой на наружных работах дополнительно:  полушубок  головной убор зимний  валяная обувь  галоши на валяную обувь  рукавицы утепленные | ЗМи  Ми  Тн  Вн  В  Тн  Тн20  Тн  Тн  Тн | 12  12  36  Дежурный  24  Дежурный  36  48  24  До износа | |
| 8. | | Уборщик помещений9112-001 | | Халат х/бПерчатки трикотажные При уборке производственных помещений дополнительно:  полуботинки кожаные  При влажной уборке помещений дополнительно:  полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)  перчатки резиновые  При уборке душевых и туалетов дополнительно:  фартук прорезиненный с нагрудником  нарукавники прорезиненные  перчатки резиновые  Зимой при уборке неотапливаемых помещений дополнительно:  куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный)  полусапоги кожаные утепленные | ЗМи  Ми  Ми  В  Вн  Бм  Бм  Бм  Тн  Тн20 | 12  До износа  12  12  До износа  До износа  До износа  До износа  36  36 | |

1. **Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды работникам**

**детских дошкольных организаций**

###### Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь» от 13 ноября 2000 г. № 50.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | Наименование **профессии, должности** | Наименование санитарно-гигиенической одежды | **Сроки носки в**  **месяцах** | Кол-во **комп-лектов** |
| 1. | Заведующий | Халат хлопчатобумажный | 12 | 2 |
| 2. | Заведующий хозяйством | Халат х/б | 12 | 3 |
| 3. | Кастелянша | Халат х/б Косынка х/б | 12  6 | 3  3 |
| 4. | Кладовщик | Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником  Рукавицы комбинированные | 12  6  3 | 4  2  2 |
| 5. | Кухонный рабочий | Халат х/бПередник х/б Ботинки или тапочки кожаные  Колпак или косынка х/б  Фартук клеенчатый с нагрудником  Перчатки резиновые  Рукавицы комбинированные  Зимой дополнительно: Куртка х/б на утепляющей подкладке | 12  6  12  6  6  До износа  3  48 | 4  5 2  4 3  2 |
| 7. | Помощник воспитателя  5312-001 | Для уборки помещений: Халат х/б  Перчатки резиновые  Для раздачи пищи:  Фартук х/б  Косынка х/б  Для мойки посуды:  Фартук прорезиненный с нагрудником  Перчатки резиновые  Для уборки туалета:  Халат х/б Фартук клеенчатый | 12  До износа  6  6  6  До износа  12  6 | 3  3  3  2  3  2 |
| 8. | Зам.по основной деятельности | Халат х/б | 12 | 2 |
| 9. | Воспитатель2331-002 | Халат х/б | 12 | 3 |
| 10 | Повар  5120-003 | Халат х/бПередник х/б Ботинки или тапочки кожаные  Колпак х/б Фартук клеенчатый с нагрудником | 12  6  12  6  6 | 4  4 2  4  2 |

Заведующий Председатель

ГУО «Дошкольный ППО ГУО «Дошкольный центр

центр развития ребенка №1 развития ребенка №1 г.п.Зельва

г.п. Зельва»

Л.И.Милешкевич Т.И.Сонец

Приложение 8

# **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей служащих и профессий рабочих, которые имеют право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами**

|  |  |
| --- | --- |
| Основание: | Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008г. № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами» |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии, должности | Наименование средств |
| 1. | Дворник | Смывающие, обезвреживающие |
| 2. | Кастелянша | Смывающие |
| 3. | Кладовщик | Смывающие |
| 4. | Кухонный рабочий, мойщик посуды | Смывающие, обезвреживающие |
| 5. | Повар | Смывающие |
| 6. | Помощник воспитателя | Смывающие |
| 7. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Смывающие, обезвреживающие |
| 8. | Сторож | Обезвреживающие |
| 9. | Уборщик помещений | Смывающие |

Заведующий Председатель

ГУО «Дошкольный ППО ГУО «Дошкольный центр

центр развития ребенка №1 развития ребенка №1 г.п.Зельва

г.п. Зельва»

Л.И.Милешкевич Т.И.Сонец

Приложение 9

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**помещений, которые оснащаются аптечками**

**первой помощи**

Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23.06.2008 № 356-З (в редакции от 12.07.2013 № 61-З), ст. 30,

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

1. Спортивный зал
2. Пищеблок
3. Прачечная

Примечание.

«Состав вложений в аптечки первой помощи устанавливается нанимателями локальными распорядительными документами¸ исходя из фактической потребности и специфики работы». Разъяснение Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 02-3-06/738-365 от 30.06.2015

Заведующий Председатель

ГУО «Дошкольный ППО ГУО «Дошкольный центр

центр развития ребенка №1 развития ребенка №1 г.п.Зельва

г.п. Зельва»

Л.И.Милешкевич Т.И.Сонец

Приложение 10

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей служащих (профессий рабочих),**

**на период отпусков которых требуется замена**

1. Воспитатель дошкольного образования
2. Дворник
3. Заведующий хозяйством
4. Инспектор по кадрам
5. Кастелянша
6. Кладовщик
7. Кухонный рабочий
8. Повар
9. Помощник воспитателя
10. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
11. Сторож
12. Уборщик помещений

Заведующий Председатель

ГУО «Дошкольный ППО ГУО «Дошкольный центр

центр развития ребенка №1 развития ребенка №1 г.п.Зельва

г.п. Зельва»

Л.И.Милешкевич Т.И.Сонец

Приложение 11

Список

должностей служащих (профессий рабочих),

**подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации**

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 №117

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90

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

Заведующий Председатель

ГУО «Дошкольный ППО ГУО «Дошкольный центр

центр развития ребенка №1 развития ребенка №1 г.п.Зельва

г.п. Зельва»

Л.И.Милешкевич Т.И.Сонец

Приложение 12

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий рабочих, должностей служащих, которым по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания,**

**с указанием порядка предоставления времени для приема пищи**

**и места приема пищи**

1.Воспитатель дошкольного образования

2. Помощник воспитателя

3. Сторож

Порядок предоставления.

Время для приема пищи устанавливается примерно в середине рабочего дня (смены) или через 4 часа от начала рабочего дня (смены) продолжительностью 20 минут и более, по усмотрению Нанимателя.

Место приема пищи указывается в каждом случае индивидуально… комната для приема пищи, иное помещение или рабочее место работника.

Основание: часть 3 статьи 134 Трудового кодекса Республики Беларусь

Заведующий Председатель

ГУО «Дошкольный ППО ГУО «Дошкольный центр

центр развития ребенка №1 развития ребенка №1 г.п.Зельва

г.п. Зельва»

Л.И.Милешкевич Т.И.Сонец

Приложение 13

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий рабочих, должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной**

**материальной ответственности**

1. Кладовщик

2. Кастелянша

3. Сторож

4. Заместитель заведующего по основной деятельности.

5. Заведующий хозяйством.

6. Работы по приему на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, пищеблоках, хранилищах, кладовых, гардеробах;

по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в учреждениях дополнительного образования (центрах, комнатах по месту жительства, оздоровительных лагерях).

7. Работы по продаже (отпуску) товаров (продукции, их подготовке к продаже, независимо от форм торговли и профиля организации.

8. Работы по сбору, хранению и переработке всех видов лома и отходов драгоценных металлов и другие.

**Основание:** Постановление Совета Министров Республики Беларусь от

26.05.2000 №764 «Об утверждении примерного перечня

должностей и работ, замещаемых или выполняемых

работниками, с которыми нанимателем могут заключаться

письменные договоры о полной индивидуальной материальной

ответственности»

Заведующий Председатель

ГУО «Дошкольный ППО ГУО «Дошкольный центр

центр развития ребенка №1 развития ребенка №1 г.п.Зельва

г.п. Зельва»

Л.И.Милешкевич Т.И.Соне

Приложение 14

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Председатель профкома  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.И.Сонец  (подпись) (расшифровка подписи)  Протокол № 1 от 03.01.2022 г. | УТВЕРЖДАЮ  Заведующий ДЦРР №1 г.п.Зельва  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.И.Милешкевич  (подпись) (расшифровка подписи) |

ПЛАН

мероприятий по охране труда

ГУО «Дошкольный центр развития ребенка №1 г.п.Зельва»

на 2022 г.

| № п/п | Наименование (содержание) мероприятия | | | | | Стоимость выполнения мероприятия, руб | | | | | | | | | Сроки выполне  ния мероприя  тий | | | | | Ответствен  ные за выполнение мероприятий | | Ожидаемая социальная эффектив  ность мероприя  тия | Приме  чание |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| плани  руемая | | | | | | факти  ческая | | |
| 1 | 2 | | | | | 3 | | | | | | 4 | | | 5 | | | | | 6 | | 7 | 8 |
| 1. ***Основные мероприятия*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ***1.1 Техническое перевооружение и модернизация производства*** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1  2 | | | | | Текущий ремонт:  -ремонт раздевалок гр№4;5;6;10;1112  -ремонт театральной студии | 1000.0  2000.0 | | | | | |  | | | | январь-март  март-апрель | | | | Милешкевич  Л.И.  Мармыш Ч.В. | | Выполнение требований санитарных норм и правил, улучшение параметров микроклимата в помещениях, устранение инфильтрации холодного воздуха |  |
| 3 | | | | | Ремонт спортивного и игрового оборудования | 200,0 | | | | | |  | | | | май-июнь | | | | Милешкевич  Л.И.  Мармыш Ч.В | | Выполнение  требований ТБ |  |
| ***ИТОГО по п. 1.1:*** | | | | | | ***3200.0*** | | | | | | Х | | | | Х | | | | Х | | Х | Х |
| ***1.2 Улучшение условий охраны труд, снижение воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов***  **1.2.1 Пожарная безопасность** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | Ремонт и обслуживание АПС | | 600,0 | | | | | |  | | | на протяже  нии года | | | | | Милешкевич  Л.И.  Мармыш Ч.В. | Выполнение противопожар  ных требований |  |
| 5 | | | | | Проверка состояния огнетушителей и других средств пожаротушен. | | 300,0 | | | | | |  | | | июнь-июль | | | | | Милешкевич  Л.И.  Мармыш Ч.В | Обеспечение безопасности работников |  |
| **1.2.2. Электробезопасность** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | Профизмерен. электрооборудования | | | 250,0 | | | |  | | | | | июль-август | | | | Милешкевич  Л.И.  Мармыш Ч.В | Выполнение требований ПУЭ и ПТБ электроустано  вок |  |
| 7 | | | | | Замена ламп ТЛД и электро лампочек по группах | | | 100.10 | | | |  | | | | | В течение года | | | | Милешкевич  Л.И.  Мармыш Ч.В | Выполнение требований ПУЭ и ПТБ электроустано  вок |  |
| 8 | | | | | Замена светильников в театральной студии | | | 333.45 | | | |  | | | | | март-апрель | | | | Милешкевич  Л.И.  Мармыш Ч.В | Выполнение требований ПУЭ и ПТБ электроустано  вок |  |
| **1.2.3 Энергобезопасность** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |  | |  | |  | |  |
| 9 | | | | Поверка манометров | | | | 200,0 | | | | |  | | | | июль-август | | | | Мармыш Ч.В | Выполнение требований ПУЭ и ПТБ теплоуста  овок |  |
| **1.2.4 Производственная санитария** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | | | Приобретение дезинфицирующих и моющих средств | | | | | 881,83 | | | | |  | | | | на протяже  нии года | | | | Милешкевич  Л.И.  Мармыш Ч.В | Выполнение требований санитарных норм и правил |  |
| 11 | | | Приобретение одноразовых перчаток | | | | | 40,0 | | | | |  | | | | на протяж  года | | | | Мармыш Ч.В | Выполнение требований санитарных норм и правил |  |
| **1.2.5 Медицинское обеспечение** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | | | Приобретение медикаментов (пополнение аптечек первой помощи) | | | | | 50,0 | | | | |  | | | | на протяж  года | | | | Милешкевич  Л.И.  Мармыш Ч.В | Обеспечение безопасности |  |
| **1.2.6 Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | | | Приобретение спецодежды для работников | | | | | 412,20 | | | | |  | | | | согласно сроков установленных локальны  ми правовыми документа  ми по охране труда | | | | Милешкевич  Л.И.  Мармыш Ч.В | Обеспечение безопасности |  |
| **1.2.7 Автоматизация и механизация производственных процессов** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | | | Приобретение холодильника | | | | | 956,0 | | | | |  | | | | январь | | | | Милешкевич  Л.И.  Мармыш Ч.В | Снижение тяжести трудового процесса |  |
| 15 | | | Приобретение шкафа холодильного | | | | | 1739.16 | | | | |  | | | | январь | | | | Милешкевич  Л.И.  Мармыш Ч.В | Снижение тяжести трудового процесса |  |
| **1.2.8 Аттестации рабочих мест по условиям труда,**  **паспортизации санитарно-технического состояния и охраны труда** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |  | |  | |  | |
| 16 | | Проведение паспортизации санитарно-технического состояния и охраны труда (оформление документации | | | | | | | - | | | |  | | | | декабрь | | | | Милешкевич Л.И. | Изучение санитарно-бытового обеспечения работников учреждений образования |  |
| 17 | | Проведение периодических медицинских осмотров на профессиональный отбор в соответствии со списком должностей (профессий) работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам | | | | | | | - | | | |  | | | | июнь | | | | Милешкевич  Л.И.  Мармыш Ч.В. | установления работ с вредными и опасными условиями труда |  |
| 18 | | Проведение периодических медицинских осмотров на профессиональный отбор в соответствии со списком должностей (профессий)работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам | | | | | | | - | | | |  | | | | В течении года | | | | Мармыш Ч.В. | Определение соответствия (пригодности)работников поручаемой работе |  |
| **1.2.9 Нормативное, информационное и техническое обеспечение,**  **организация в установленном порядке обучения, инструктажа и проверки знаний работников** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | | | Организация (обновление информации) уголков по охране труда, обучения и проверки знаний нормативными документами справочной литературой | | | | | | | 30,0 | | |  | | | | | на протяже  нии года | | | Мармыш Ч.В. | Обучение работников согласно требований нормативно-правовых документов по ОТ безопасным методам и приемам работы |  |
| 20 | | | Подписка на периодические издания | | | | | | | 400,0 | | |  | | | | | на протяже  нии года | | | Милешкевич  Л.И. | Изучение изменений в нормативно-правовых законодательных актах по охране труда |  |
| 21 | | | Организация в установленном порядке обучения, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда в соответствии с программами обучения | | | | | | |  | | |  | | | | | В течении года | | | Мармыш Ч.В. | Повышение квалификации руководителей, заместителей руководителя, специалистов, работников, занятых на работах с повышенной опасностью |  |
| 22 | | | Приобретение литературы и пособий для учебных занятий по охране труда | | | | | | | 40.00 | | |  | | | | | В течении года | | | Мармыш Ч.В. | Улучшение качества проведения обучения работников по охране труда |  |
|  | | | **1.2.10 Пропаганда знаний и передового опыта по охране труда** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | | | Участие в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда среди учреждений образования | | | | | | | | \_ | |  | декабрь | | | | | Милешкевич  Л.И.  Сонец Т.И. | | | Активизация работы по улучшению состояния условий и охраны труда в УО |  |
| 24 | | | Проведение «Дня охраны труда» | | | | | | | |  | |  | ежеквартально | | | | | Мармыш Ч.В. | | | Профилактика несчастных случаев и заболеваний на производстве |  |
|  | | | ИТОГО по  п. 1.2: | | | | | | | | 2976.00 | |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  | | | ВСЕГО по плану учреждения образования | | | | | | | | 4108.0 | |  |  | | | | |  | | |  |  |

Ответственный по охране труда Ч.В.Мармыш

Заведующий Председатель

ГУО «Дошкольный ППО ГУО «Дошкольный центр

центр развития ребенка №1 развития ребенка №1 г.п.Зельва

г.п. Зельва»

Л.И.Милешкевич Т.И.Сонец