Отдел образования, спорта и туризма

Ивьевского районного исполнительного комитета

Государственное учреждение образования

«Дошкольный центр развития ребенка г.Ивье»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

государственного учреждения образования

«Дошкольный центр развития ребенка г.Ивье»

на 2016 – 2019 годы

 Ивье 2016 год

1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между администрацией и работниками учреждения образования в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 года № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016-2018 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2016-2019 годы, Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2015-2018 годы, Соглашением между Ивьевским районным исполнительным комитетом, союзом нанимателей и Ивьевским районным объединением профсоюзов на 2015-2018 годы, Соглашением между управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2016-2019 годы, Соглашением между отделом образования, спора и туризма Ивьевского районного исполнительного комитета и Ивьевской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2016 – 2019 годы.

2. Сторонами Договора являются наниматель государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития ребенка г.Ивье» (далее - Наниматель) и профсоюзный комитет государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития ребенка г.Ивье» (далее - Профсоюзный комитет) (далее – Стороны).

Наниматель признает Профсоюзный комитет полномочным представителем работников учреждения образования в соответствии с пунктом 4 Договора – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки – в коллективных переговорах.

3. Договор является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2016 – 2019 годы.

 4. Договор распространяется на Нанимателя и работников учреждения образования - членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

5. Договор служит основой для коллективных переговоров и является источником регулирования трудовых и связанных с ним отношений.

Нормы и гарантии Договора являются обязательными минимальными для учреждения образования и не могут быть снижены.

Договор может включать дополнительные более высокие, социальные нормы и гарантии, в том числе за счет средств получаемых от приносящей доходы деятельности учреждения образования местного бюджета, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

Установленные законодательством, Договором полномочия профсоюзных органов не могут быть уменьшены в локальных нормативных правовых актах. Делегирование полномочий профсоюзных органов является прерогативой соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Наниматель при принятии локальных нормативных актов, регулирующих трудовые, социально-экономические отношения работников, направляет проекты документов профсоюзному комитету для согласования или предложения для делегирования их председателя для разработки проектов документов.

Профсоюзная организация обязана рассмотреть данные документы в течение 5-ти рабочих дней и выписку из протокола заседания профсоюзного комитета представить Нанимателю.

Положение коллективного договора учреждения образования, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, соглашением являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, соглашением в месячный срок со дня установления нарушений.

Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Соглашения между Ивьевским районным исполнительным комитетом, союзом нанимателей и Ивьевским районным объединением профсоюзов, Соглашения между управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Договора обязательны для исполнения Сторонами Договора.

 6. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по контролю за выполнением Договора.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения собрания трудового коллектива.

Принятые изменения и (или) дополнения оформляются приложением к Договору и являются его неотъемлемой частью.

7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ Договора.

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.

 9. В течение срока действия Договора при условии
его выполнения Профсоюзный комитет воздерживается от забастовок по вопросам, включенным в Договор.

 10. Требования о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляются одной из сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Договора. При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать одного месяца.

 11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании представителей сторон.

1. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует
до заключения нового Договора, но не более 3-х лет.

 Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании согласованного плана совместной работы Нанимателя и Профсоюзного комитета.

 13.  Проведение переговоров по заключению коллективных договоров, внесение изменений и (или) дополнений в них не должно превышать 2-х месяцев со дня принятия Договора или изменений и (или) дополнений к нему.

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

В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации. За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством .

 15. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей. Отчеты о выполнении Договора рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании.

 16.Наниматель представляет Договор для регистрации в

управление по труду, занятости и социальной защите Ивьевского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

 17.Стороны доводят текст Договора, (изменения и (или) дополнения в него) до сотрудников для его реализации.

 18. Стороны согласились освещать на сайте промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

**2. Организация, нормирование и оплата труда**

**19. Наниматель обязуется:**

 19.2. Проводить работу:

- при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь о труде оперативно доводить их до сведения и применения в работе;

- по мере необходимости направлять разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников отрасли образования;

 19.4. Проект штатного расписания учреждения образования, штатных нормативов отдельных категорий работников, положений, затрагивающие трудовые, профессиональные интересы работников, представлять в отдел образования, спорта и туризма после согласования Профсоюзным комитетом.

 **20. Профсоюзный комитет обязуется:**

20.1. Оперативно доводить руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению.

20.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам заработной платы, организации, условий и нормирования труда, а также о профсоюзах. О результатах информировать Нанимателя.

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

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

**21.Наниматель и Профсоюзный комитет обязуются:**

21.1. Поддерживать Министерство образования и Центральный комитет профсоюза в части требований о повышении уровня оплаты труда и совершенствовании нормирования труда, предусмотренных п.п. 22.4 и 23.2 Отраслевого Соглашения.

 21.2. Добиваться выделения средств для оказания разовой материальной помощи молодым специалистам, направленным на работу в учреждение образования.

21.3.Принимать меры к своевременной выплате заработной платы и
среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников учреждения образования.

Обмениваться оперативной информацией об изменениях в законодательстве по оплате труда, о наличии задолженности по заработной плате, инструктивных письмах в части оплаты труда.

21.4. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся оплаты труда.

**22.Стороны пришли к соглашению:**

22.1. Все вопросы нормирования оплаты труда, премирования, надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование) и оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с Профсоюзным комитетом.

22.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, их размеры устанавливаются Договором, соответствующими положениями, которые разрабатываются непосредственно в учреждении образования, утверждаются Нанимателем по согласованию с Профсоюзным комитетом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью Договора. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств, выделяемых на оказание материальной помощи, может быть создана комиссия по данным вопросам, формируемым из равного количества представителей Нанимателя и Профсоюзного комитета.

Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профсоюзным комитетом.

 22.3. Премирование, установление надбавок руководителю учреждения образования к его должностному окладу осуществляется из средств учреждения образования начальником отдела образования, спорта и туризма по согласованию с Президиумом районного комитета профсоюза. Порядок, показатели и размеры премирования, установление надбавок предусматриваются в Положении о материальном стимулировании руководителей организаций образования, утвержденным начальником отдела образования, спорта и туризма по согласованию с районным комитетом профсоюза, которое является неотъемлемой частью районного Соглашения.

22.4. Материальная помощь руководителю учреждения образования оказывается в случаях и на условиях, установленных коллективным договором учреждения образования (на общих основаниях).

Материальная помощь по экстренным случаям, предусмотренным Договором, оказывается по заявлению руководителя, согласованному с Профсоюзным комитетом с разрешения начальника отдела образования, спорта и туризма на общих основаниях. Материальная помощь руководителю в равных долях с остальными членами трудового коллектива оказывается без заявления руководителя, согласно приказу руководителя на основании коллективного договора учреждения.

22.5. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых Договором, дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам учреждения образования из внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, в том числе в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется по согласованию с Профсоюзным комитетом.

22.6. При отсутствии или недостаточности бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июня 1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29), указанные меры могут устанавливаться из внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в бюджетной организации.

22.7. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно в соответствии с законодательством. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения руководителя и профсоюзного комитета учреждения образования. Эти средства направляются на цели премирования работников в соответствии с Договором и Положением о премировании.

22.8. Распределение объема педагогической нагрузки педагогическим работникам производится Нанимателем учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

 22.10. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности) и другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с Профсоюзным комитетом в порядке.

22.11. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата им выплачивается в полном объеме.

22.13. Суммы, невыплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с 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 независящим от него причинам в установленном законодательством порядке.

22.14. Выплату заработной платы производить два раза в месяц – 11 и 25 числа.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее 2-х недель следующего месяца. Заработная плата, выплаченная с задержками, превышающими 1 месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть удержана за исключением случая счетной ошибки. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска проводить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

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

 22.16.Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, выполнение обязанностей, не предусмотренных должностной (рабочей) инструкцией допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст.143 Трудового кодекса Республики Беларусь), с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставление другого дня отдыха в соответствии со ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь. Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

 22.17. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируется Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования.

 Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам учреждения образования определяются законодательством.

 22.19. График отпусков в учреждении образования утверждается Нанимателем по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее 5 января текущего года.

22.20. Содействовать введению в штатное расписание учреждения дошкольного образования должностей инспектора по кадрам, инженера по охране труда, социального педагога.

22.21. На период отсутствия учителей-дефектологов, музыкальных руководителей по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

Замену временно отсутствующих воспитателей дошкольного образования производить в пределах штатной численности, рассчитанной с учетом коэффициентов планируемых невыходов, заключая отдельный трудовой договор с воспитателями дошкольного образования, осуществляющим такую замену, а также путем привлечения временных работников в соответствии с главой 23 Трудового кодекса Республики Беларусь.

22.24. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику и 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 часть первая ст.69 Трудового кодекса.

22.25. Предусматривать в коллективных договорах перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее 2-х часов, включая перерыв для отдыха и питания.

22.26. Наниматель оплачивает нагрузку педагогическим работникам, принятым на работу по совместительству, и в каникулярный период при условии их фактической отработки.

**3. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства**

**23*.* Наниматель обязуется:**

23.1. Проводить консультации для работников учреждения образования по вопросам законодательства о труде.

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

23.3. При подготовке локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические права работников организации, вопросы Договора, предоставлять возможность профсоюзному комитету принимать участие в разработке проектов указанных актов.

23.4. Предоставлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для согласования с профсоюзным комитетом) проекты правовых актов и локальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые социально-экономические права и профессиональные интересы работников вносимых Нанимателем. При подготовке проектов нормативных актов учитывать положения Договора.

**24.Профсоюзный комитет обязуется:**

24.1. Оказывать помощь руководителю учреждения образования в обучении кадров по вопросам применения законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, социальном партнерстве, разработке локальных нормативных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

24.2. Организовывать и координировать работу по осуществлению, в установленном законодательством порядке, общественного контроля за соблюдением законодательства о труде в учреждении образования. При необходимости информировать Нанимателя об итогах проверок.

24.3. 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 профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

**25. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

25.3. Не реже одного раза в год проводить совместные проверки, мониторинги соблюдения законодательства о труде, в том числе в части аттестации педагогических работников, в учреждении образования с последующим рассмотрением итогов на совместном заседании.

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

25.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (систему оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объема педагогической работы, установления или отмену неполного рабочего времени, изменения гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

Наниматель обязан предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, согласно п.4 Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования, о возможном изменении существенных условий труда, в случае не подтверждения имеющей категории по итогам аттестации.

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров признать при необходимости создание в учреждении образования комиссии по трудовым спорам.

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

 25.6. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования и учреждениях образования, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в аспирантурах, магистратурах и заочной форме получения образования, по направлению (заявке) Нанимателя, по договорам Нанимателя с работниками, а также в педагогических учебных заведениях или по специальности, предоставлять оплачиваемые отпуска для сдачи сессии и экзаменов согласно ст.214-216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

 При обучении в учреждениях образования, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, вечерней или заочной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со ст.220´ Трудового кодекса.

 При отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора Нанимателя с учебными заведениями обучающимся не в педагогических учебных заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

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

 25.8. 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 случаях его использования - отпуск без сохранения заработной платы.

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

 25.10. По письменному заявлению работника Наниматель предоставляет социальный отпуск не более 30 дней без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым и другим уважительным причинам продолжительностью, указанной в Договоре, а также в индивидуальном порядке по соглашению сторон:

- работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;

- смерть члена семьи, близкого родственника;

- поступление на учебу;

- бракосочетание самого работника, его детей, внуков;

- рождение детей, внуков;

- иные случаи по согласованию с Нанимателем.

 Случаи предоставления социального отпуска более 30 дней:

-необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

- иные случаи по соглашению сторон в индивидуальном порядке (30 календарных дней и более).

 Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме не зависимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

 25.11. Оказывать помощь ветеранам труда отрасли и отраслевого профсоюза.

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

 25.13. Порядок применения поощрений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором организации. Поощрение работников вышестоящими органами производится на основании представления Нанимателя и Профсоюзного комитета.

 Работникам, награжденным Грамотой Министерства образования Республики Беларусь, выплачивается единовременная денежная премия в размере не менее 3 базовых величин, Почетной Грамотой Министерства образования Республики Беларусь - не менее 5 базовых величин, в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда.

 25.14. По письменному заявлению работника предоставлять отпуск в счет трудового отпуска по уходу за больными близкими родственниками (супругами, родителями, детьми) и по другим уважительным причинам по согласованию с Нанимателем.

 25.15. В случае смерти работника или члена его семьи, для проведения его собственного бракосочетания и детей ходатайствовать о выделении школьного автобуса с оплатой за фактически использованное топливо.

 25.17. По письменной просьбе педагогического работника учреждения образования, по истечению отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3-х лет в период летних каникул Нанимателем может быть представлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в Договоре, но не позднее нового учебного года (1 сентября).

 25.18. Наниматель может с согласия работника при производственной необходимости отозвать работника с трудового отпуска.

 Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между нанимателем и работником предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме, если иное не предусмотрено в коллективном договоре.

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

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

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

Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день Нанимателем производится по согласованию с Профсоюзным комитетом.

**4. Гарантия занятости**

***26.* Наниматель обязуется:**

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

26.2. Уведомлять Профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации полной или частичной приостановки работы организации, подчиненной отделу образования, спорта и туризма, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

**27. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

**28. Стороны обязуются добиваться:**

28.1. Выделения бюджетных средств для повышения тарифных ставок (должностных окладов) работников, не менее чем на 30 процентов и предоставления дополнительного поощрительного отпуска, не менее трех календарных дней, при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом № 29.

28.4. Выделение необходимых средств в полном объеме по обеспечению планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

**29. Стороны пришли к соглашению:**

 29.1. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации учреждения), 3, 4, 5, ст.42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций (далее - Декрет № 5) производится с предварительного согласия Профсоюзного комитета, по пункту 1 ст.47 Трудового Кодекса с предварительного согласия президиума районного комитета профсоюза, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2,10 пункта 2 Декрета № 29 после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления Профсоюзного комитета.

 29.2.При сокращении численности или штата работников
предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса, ст.24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

- обладающим более высокой профессиональной компетентностью, деловыми, человеческими качествами;

- имеющим более длительный и непрерывный стаж работы в данном учреждении (организации);

- являющимися единственными кормильцами в семье, при наличии 2-х и более иждивенцев;

- разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

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

- членам комиссий по трудовым спорам;

- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в районе специальностям.

 29.3. Расторжение контрактов в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, мужчинами, вдовами, (вдовцами) не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей- инвалидов- до 18 лет) не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4,5,7,8,9 ст.42 и пунктами 1-3 ст.44, п. 1-3 ст.47 Трудового кодекса.

 29.4.Сокращение групп в течение учебного года, перевод
учреждения дошкольного образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с районным комитетом профсоюза, Профсоюзным комитетом учреждения образования.

 29.5. В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом Нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

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

 29.7.Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовых договоров, с которыми они были заключены на неопределенный срок, осуществляются в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 года № 1476, в связи с обоснованными организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта, с одновременным вручением проекта контракта в письменном виде (ст.32 Трудового кодекса).

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

 29.8. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

 29.9.Установить, что в случаях истечения срока трудового договора (контракта) в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет Наниматель обязан с согласия работника продлить срок контракта в пределах максимального срока (заключить новые) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

 29.10.Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста 3 лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста 3 лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем достижения ребенком возраста 5 лет.

 29.11. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушения трудовой и исполнительской дисциплины:

-  предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) на срок не менее, чем до достижения общеустановленного пенсионного и получение 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 окончания обучения.

29.12. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими стаж работы по специальности 10 лет и более, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставлением дополнительного поощрительного отпуска.

29.13.Продлевать контракты с работниками, не допускающими нарушения трудовой дисциплины, в пределах максимального срока действия контракта.

29.14. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии повышения тарифной ставки (оклада) не менее, чем на 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.

29.15. Установить, что контракты с одинокими матерями (к одиноким матерям относятся женщины, не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи рождения которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери), отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными вдовами и вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении и при условии отсутствия нарушения трудовой дисциплины, с их согласия заключаются на максимальный срок.

29.16. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия, письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

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

В случае принятия Нанимателем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений, в связи с истечением срока контракта, этому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее 2-х недельного среднего заработка при наличии бюджетных средств.

29.19.Установить, что заключение контрактов с работниками, членами отраслевого профсоюза организации системы образования, спорта и туризма производится по согласованию с Профсоюзным комитетом.

29.20. Нанимателю учреждения образования заключать (продлевать) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

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

29.22. Нанимателю заключать с работниками учреждения образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

29.23. Установить, что Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее 10 дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, срочный трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

- состояние здоровья;

1. назначении пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;
2. избрание на выборную должность;
3. уход за больными родственниками;
4. переезд в другую местность;
5. изменение семейного положения;
6. поступление на учебу;
7. уход за больными (инвалидами) родственниками;
8. уход за детьми в возрасте до 14 лет;
9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;
10. пенсионный возраст;
11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики
12. Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайных ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования;
13. другие случаи по согласованию с Нанимателем.

29.24. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных ст.32 Трудового кодекса, Наниматель с согласия работника и уведомления Профсоюзного комитета может перевести работника на неполное рабочее время.

29.25. Нанимателю учреждения образования, Профсоюзному комитету ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения образования, в том числе возрастного состава текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям.

29.26. 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 бюджета.

29.28. Не допускать привлечение работников учреждения образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкции.

**5. Охрана труда**

**30. Нанимательобязуется:**

 30.1.Ежегодно подводить итоги работы учреждения образования по улучшению условий охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Профсоюзный комитет.

30.3. Своевременно информировать районный комитет профсоюза о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях на производстве с целью обеспечения участия в расследовании данных случаев главного технического инспектора труда областной организации профсоюза.

**31.Профсоюзный комитет обязуется:**

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

31.2. Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда в учреждении. Координировать деятельность общественных инспекторов труда, оказывать им методическую помощь в осуществлении защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда.

31.3. Принимать участие в смотре-конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

31.4. Не реже 1 раза в год с участием представителя отдела образования, спорта и туризма анализировать состояние производственного травматизма, полноту представления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

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

31.6. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

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

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

**32. Стороны пришли к соглашению:**

 32.1.Осуществлять в учреждении образования
 совместный периодический контроль по вопросам охраны
труда.

 32.2. Участвовать в совместных семинарах по охране труда для нанимателей и председателей профсоюзных комитетов.

 32.4.Постоянно осуществлять контроль за:

1. предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда; при необходимости оказывать Нанимателю методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;
2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;
3. созданием условий для питания работников через пищеблок учреждения дошкольного образования;
4. оборудованием санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева работающих на открытом воздухе.

32.5. Контролировать проведение Нанимателем обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в организациях системы образования в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 года № 530 «О страховой деятельности».

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

32.8. Нанимателю:

- осуществлять обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда специалистов, работников в соответствии с утвержденными перечнями;

- обеспечивать прохождение работниками обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка за время прохождения периодических осмотров;

- осуществлять беспрепятственный допуск представителей профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля по охране труда, а также расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

- при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать районный профсоюзный комитет с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда областной организации отраслевого профсоюза.

 - предусматривать в смете расходов учреждения образования средства на реализацию мероприятий по охране труда.

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

- оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

- поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда.

32.9. 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 зарплат 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 1 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.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая, 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.

В случае финансовых затруднений организации наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в который 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.

Воздерживаются 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 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2,6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, Наниматель оказывает материальную помощь не менее одного среднемесячного заработка.

**6. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников**

**33.Наниматель обязуется:**

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

**34.Профсоюзный комитет обязуется:**

34.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем педагогических работников учреждения образования и информировать отдел образования, спорта и туризма.

34.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт».

**36.Стороны пришли к соглашению:**

 36.1. Представители Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий, создаваемых в учреждении образования, деятельность которых затрагивает права, законные интересы работников. Представители профсоюзного комитета для включения в состав комиссии и иных целей делегируются профсоюзным комитетом.

 36.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и Профсоюзного комитета в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведёт работник, назначенный Нанимателем, по согласованию с профсоюзным комитетом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения работников.

 36.3. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников учреждения образования, членов профсоюза.

36.4. Содействовать поселению молодых специалистов, молодых семей в общежития учреждений, организаций, предприятий независимо от их ведомственной подчиненности.

 36.8. Содействовать участию работников, ветеранов отрасли в работе молодежных Советов, районного Совета ветеранов труда и отраслевого профсоюза; при наличии средств финансировать их проведение, приглашать ветеранов труда к участию в проводимых в учреждении воспитательных, просветительских и праздничных мероприятий.

 36.10. Предоставлять при посещении работниками учреждения образования спортивных объектов, находящихся в оперативном управлении отдела образования, спорта и туризма, скидку в размере 30% стоимости абонемента.

36.11. Предоставить право руководителю учреждения дошкольного образования зачисление детей сотрудников учреждения дошкольного образования сверх нормы наполняемости, очерёдности.

**7. Правовые гарантии деятельности профсоюза работников образования и науки и его профсоюзного актива**

**37.Наниматель обязуется:**

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

37.2. Рассматривать по представлению Профсоюзного комитета обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч, а также по итогам мониторинга, проведенного профсоюзным комитетом учреждения, районным комитетом. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

**38.****Профсоюзный комитет обязуется:**

38.1.Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам законодательства о труде, охраны труда, реализации настоящего Договора.

 38.2. При наличии финансовых средств оказывать материальную помощь остронуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденной  сметой, как правило, на основании личного заявления члена профсоюза.

 **39.Стороны пришли к соглашению:**

39.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации, находящейся в подчинении отдела образования, спорта и туризма.

Распространять действие Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др). по письменному заявлению этих работников при условии согласия сторон, подписавших указанный Договор.

39.2. Использовать информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию условий для обеспечения гласности в деятельности Профсоюзного комитета. Руководителю обеспечивать предоставление Профсоюзному комитету для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

39.3. Профсоюзным активистам - членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов и иных уставных мероприятий, а также краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством,   предоставления свободного времени для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

Работникам, освобожденным от основной работы, в следствии избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, предоставляется прежняя или равноценная работа после окончания срока их полномочий.

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

 39.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным профсоюзным комитетом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

39.6. Совместно решать вопросы поощрения наградами Министерства образования профсоюзных активистов и работников. Согласовывать поощрение профсоюзных работников наградами Министерства.

 39.7. В положении о материальном стимулировании труда работников учреждения образования предусматривать установление надбавок за выполнение общественных обязанностей в интересах трудового коллектива председателю профсоюзного комитета не менее 20% оклада (ставки).

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

 39.9.Материальные условия для деятельности Профсоюзного комитета обеспечивает Наниматель учреждения образования (бесплатное предоставление и содержание помещения, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, коммунальных услуг и др.) в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах». Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

 39.10.Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 3,4,5 ст.42, пункт 1 ст.47 Трудового кодекса, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профсоюзного комитета учреждения образования и не освобожденных от работы, допускается с письменного согласия Профсоюзного комитета, а председателей профсоюзного комитета, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

 39.12. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3,4,5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового Кодекса подпункта 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечения к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, областной, Центральный комитеты профсоюза и не освобождены от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членами которого они избраны. Досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям подпункта 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26 июля 1999 года, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета № 5 после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

 39.13.Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 3,4,5 ст.42 Трудового кодекса подпункта 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с представителями профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективным договорам, а также общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, а также привлечение их к дисциплинарной ответственности допускается с согласия Профсоюзного комитета учреждения образования.

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

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

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

39.16. Установить третий четверг квартала месяца как день председателя профсоюзной организации, используемого для профсоюзной учебы в райкоме профсоюза.

**8. Сохранение интересов работников при проведении приватизации**

**40*.* Стороны пришли к соглашению:**

40.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организации системы отдела образования, спорта и туризма проводятся предварительные переговоры с профсоюзным комитетом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

40.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией, допускается с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

**41. Профсоюзный комитет обязуется:**

41.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации, в ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников - членов профсоюза.

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

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

**9. Организация выполнения соглашения и контроль. Ответственность сторон**

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

**Наниматель обязуется:**

43. В процессе осуществления контроля за деятельностью организации анализировать ход выполнения настоящего Договора.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

44. Изучать практику социального партнерства в учреждении через коллективный договор.

**45.Стороны пришли к соглашению:**

45.1.  Контроль за ходом выполнения Договора
и разрешения разногласий, возникающих при его исполнении осуществляет комиссия, созданная сторонами для ведения переговоров и разработки Договора, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации ее полномочий информация.

Ход выполнения настоящего Договора рассматривать на заседании комиссии, а итоги выполнения, утверждение Договора, изменений и (или) дополнений в настоящий Договор – на совместном заседании.

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

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

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

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

45.4. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором:

- лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

- привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

О нарушении условий Договора Сторона направляет информацию другой стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

45.5. Сроки ведения коллективных переговоров по их заключению не могут превышать один месяц.

Проект коллективного договора организации образования, изменения и дополнения в них направляются до их подписания Сторонами в районный комитет профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

45.6. В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, в Договор включены следующие положения:

1. положение о материальном стимулировании труда работников
(премирование и установление надбавок) с указанием источников, показателей, конкретных размеров, сроков выплаты и механизма принятия решения;
2. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени в связи с вредными условиями труда;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты (СИЗ);

- перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 408 от 18.03.2008 года «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день»;

# - перечень профессий и должностей работников, которые имеют право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами;

# - перечень профессий и должностей работников, которым могут устанавливаться доплаты в связи с введением по решению нанимателя, согласованному с профсоюзом, рабочего дня с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов;

# - перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени (квартал, полугодие, год);

- перечень профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам;

- перечень помещений, которые оснащаются аптечками первой помощи;

- перечень профессий и должностей работников, на период отпусков которых требуется замена

 - плана мероприятий по охране труда с учетом пункта 9 рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по улучщению условий и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений (04.01.2016 № 7-1-14/6 П);

45.8. Выполнение Договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее 2 раз в год с составлением акта.

Руководитель и председатель профсоюзного комитета отчитываются о выполнении Договора на собрании коллектива работников не реже 2 раз в год.

45.9. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

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

|  |  |
| --- | --- |
| ЗаведующийГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Скоморохова  | Председатель профсоюзного комитета ГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Балашенко |

 26.05. 2016 г. 26.05. 2016 г.

Приложение № 1

ПОЛОЖЕНИЕ

|  |
| --- |
| о материальном стимулировании труда работников государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития ребенка г.Ивье»  |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 28.12.1999 №770 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (с дополнениями и изменениями), постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета» (с дополнениями и изменениями), директивой Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость - главные факторы экономической безопасности государства», Декретом Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», на основании Коллективного договора государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития ребенка г.Ивье» на 2016-2019 годы.

1.2. Установление надбавок и премирование работников осуществляется в соответствии с настоящим Положением на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профсоюзным комитетом.

1.3. Источниками средств, направляемых на материальное стимулирование, являются:

- бюджетные средства, выделенные на надбавки в размере 10% планового фонда заработной платы работников организации;

- бюджетные средства, выделенные на премирование в размере 20% планового фонда заработной платы работников организации;

- экономия средств, предусмотренных на оплату труда;

- средства от внебюджетной деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством.

1.4. Материальное стимулирование работников является материальным поощрением за достижение ими определенных количественных и качественных показателей в работе.

1. УСТАНОВЛЕНИЕ НАДБАВОК

2.1. Надбавка заместителю заведующего по основной деятельности, педагогическим работникам, заведующему хозяйством, служащим устанавливается сроком на один месяц.

2.2. Размер надбавок регулируется действующим законодательством и не должен превышать 50% оклада.

2.3. Надбавка заместителю заведующего по основной деятельности, педагогическим работникам, заведующему хозяйством может быть установлена:

2.3.1. за сложность выполняемых работником трудовых функций, степень самостоятельности, ответственности при их выполнении, инициативное и творческое отношение к работе, эффективность и качество труда (за подготовку информаций, докладов, презентаций, сценариев, конспектов открытых занятий, участие в районных, областных, республиканских семинарах, победу в конкурсах и др.) – до 50%;

2.3.2. за временные затраты, повышенную интенсивность труда (ведение сайта, разработку программно-методического обеспечения, ЭОР, работу с семьями воспитанников, находящихся в социально-опасном положении, публикации в областных, республиканских педагогических СМИ, организацию подписки на периодические издания СМИ, методическую литературу и др.) – до 50%;

2.3.3. за работу по развитию и обновлению предметно-развивающей среды – до 10%;

2.3.4. руководителю методических объединений – до 10%;

2.3.5. за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями – до 50%;

2.3.6. педагогам дополнительного образования – до 50%;

2.3.7. за качественное и оперативное исполнение должностных обязанностей – до 50%.

2.4.Надбавка служащим может быть установлена:

2.4.1. за качественное и оперативное исполнение должностных обязанностей – до 50%;

2.4.2. за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями – до 50%;

2.4.3. за взаимодействие с педагогом по реализации программных задач - – до 20%.

2.5. Надбавка не начисляется:

2.5.1. за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- трудового отпуска;

- временной нетрудоспособности;

- социального отпуска (без сохранения заработной платы);

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата;

2.5.2. за работу по совместительству.

1. ПРЕМИРОВАНИЕ

3.1.Премирование работников производится ежемесячно. Выплата единовременных премий осуществляется в месяце, следующем за месяцем подведения итогов.

3.2. При условии добросовестной и качественной работы работников учреждения, отсутствии нарушений, замечаний со стороны вышестоящих органов, руководителя устанавливается гарантированный размер премии 17% должностного оклада, который выплачивается централизованно вместе с заработанной платой по итогам работы за месяц.

3.3. Дополнительно работники премируются за выполнение следующих показателей:

3.3.1*.* за сложность выполняемых работником трудовых функций, степень самостоятельности, ответственности при их выполнении, инициативное и творческое отношение к работе, эффективность и качество труда – до 50%;

3.3.2. за работу в комиссиях по охране труда, ДПД – до 20%;

3.3.3. за осуществление мероприятий по экономии топливно-энергетических ресурсов – до 10%;

3.3.4. за качественную подготовку учреждения образования к новому учебному году – до 20%;

3.3.5. за работу по проведению ремонтных работ, благоустройству территорий, эстетизации учреждения – до 50%;

3.3.6. за четкую и своевременную организацию работы по устранению причин, препятствующих нормальному функционированию учреждения –50%;

3.3.7. за общественную работу в интересах трудового коллектива – до 10%;

3.3.8. за участие в обеспечении подвоза, занятий плаванием воспитанников – до 15%;

3.3.9. за оплату съемного жилья молодым специалистам – до 20%;

3.3.10. за работу председателю профсоюзного комитета - 20%.

3.4. Премия работникам учреждения образования снижается до 50%:

3.4.1. за грубые нарушения правил охраны труда, приведших к несчастным случаям с воспитанниками, работниками учреждения;

3.4.2. за недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами контроля;

3.4.3. за необоснованное невыполнение приказов, постановлений, поручений, распоряжений вышестоящих органов, руководителя;

3.4.4. за недостоверность в предоставлении отчетных данных;

3.4.5. за наличие обоснованных жалоб на деятельность работников;

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

* временной нетрудоспособности;
* социального отпуска;
* трудового отпуска;
* отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

3.6. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, в связи с увольнением, выходом на пенсию, истечением срока контракта и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета фактически отработанного времени в данном периоде, за исключением случаев увольнения по инициативе нанимателя по пп.1,2 ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

3.8. Вновь принятым работникам премия начисляется за фактически отработанное время.

1. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. Источником оказания материальной помощи являются бюджетные средства в размере пяти процентов планового фонда заработной платы штатных работников учреждения.

4.2. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости.

4.3. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

4.3.1. вследствие стихийного бедствия – 100% фонда;

4.3.2. смерти работника – 100%;

4.3.3. смерти близкого родственника работника (муж, жена, родители, дети) – 100%;

4.3.4. продолжительной болезни работника – от 2 до 6 базовых величин;

4.3.5. многодетным семьям, семьям, воспитывающим детей одним из родителей 1 раз в год в размере одной базовой величины;

4.3.6. в связи с 50-летием – 100%;

4.3.7. работникам, принимающим активное участие в спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях – до 10%;

 4.3.8. Работникам, награжденным Грамотой Министерства образования Республики Беларусь, выплачивается единовременная денежная премия в размере не менее 3 базовых величин, Почетной Грамотой Министерства образования Республики Беларусь - не менее 5 базовых величин.

4.2. Средства материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников, распределяются между работниками в равных долях.

4.4. Работникам, работающим в двух учреждениях образования, материальная помощь выплачивается в размере 50% от суммы выплаты основным работникам коллектива, независимо от занимаемой ими ставки.

|  |  |
| --- | --- |
| ЗаведующийГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Скоморохова  | Председатель профсоюзного комитета ГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Балашенко |

Приложение № 2

# **ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени в связи**

**с вредными условиями труда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии рабочего, должности служащего | Продолжительностьдополнит.отпуска(календ. дней)\* | Сокращенная продол-жительность рабочего времени (часов в неделю)\*\* | Доплата (в процентах тарифной ставки 1 разряда за час работы в условиях, соответствующих классу\* |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Дворник  | 4 |  |  |
| 2. | Кухонный рабочий | 4 |  |  |
| 3. | Повар  | 4 |  |  |
| 4. | Помощник воспитателя | 4 |  |  |

**Примечание:** \* Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда (календарных дней) и доплаты за работу во вредных и (или) опасных) условиях труда определяются и проставляются в приложение в соответствии с картой аттестации рабочего места по условиям труда и приказом по итогам аттестации.

**Основание:** Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 253 от 22.02.2008г. «Об аттестации рабочих мест по условиям труда» Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 73 от 19.01.2008г. «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда».

|  |  |
| --- | --- |
| Гигиеническая классификация условий труда | Классы условий труда |
| 1-й класс – оптимальные условия труда | 2-й класс – допустимые условия труда | 3-й класс – вредные условия труда | 4-й класс – опасные Условия труда |
| 1-я степень(3.1) | 2-я степень(3.2) | 3-я степень(3.3) | 4-я степень(3.4) |
| Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в календарных днях | 0 | 0 | 4 | 7 | 14 | 21 | 28 |

 Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 35 от 22.02.2008 «Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам…», приложение 8

**Размеры доплат**

|  |  |
| --- | --- |
| Классы условий труда | Процент от тарифной ставки первого разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу |
| 3-й класс (вредные условия труда):  |  |
| 3.1 (1-й степени) (повар, кухонный работник, дворник, помощник воспитателя) | 0,10 |

**Примечание:** \*\* Право на сокращенную продолжительность рабочего времени имеют категории работников, на рабочих местах которых по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда подтвердились вредные условия труда, следующих учреждений образования:

- Санаторные учреждения дошкольного образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития, санаторные школы-интернаты, санаторные группы в учреждениях образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития;

- специальные лечебно-воспитательные учреждения, учреждения специального образования, центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные классы (группы) в учреждениях образования и дома ребенка (группы) для детей с интеллектуальной недостаточностью и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, слепоглухих детей.

**Основание:** Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 57 от 07.07.2014 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени», приложения «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени», главы 25,27.

|  |  |
| --- | --- |
| ЗаведующийГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Скоморохова  | Председательпрофсоюзного комитета ГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Балашенко |

Приложение №3

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, 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 24.11.1999 № 696;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 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  №п/п | Наименование профессии, должности | Наименование средствиндивидуальной защиты (СИЗ) | Классифи-кация (мар-кировка) СИЗ по защитным свойствам | Срок носкив месяцах |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Дворник | Костюм хлопчатобумажныйФартук хлопчатобумажный с нагрудникомБотинки кожаныеРукавицы хлопчатобумажные с накладкамиЗимой дополнительно: куртка хлопчатобумажная наутепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные наутепляющей прокладкеваляная обувьгалоши на валяную обувьВ остальное время года дополнительно:плащ непромокаемыйсапоги резиновые | МиМиМиМиТнТнТнВВнВ | 1212122363648243624 |
| 2. | Заведующий хозяйством | Костюм х/б (халат х/б)Перчатки трикотажныеЗимой на наружных работах дополнительно:куртка х/б на утепляющей прокладке | 3МиМи Тн  | 12До износа36 |
| 3. | Кастелянша | Халат х/бФартук х/б с нагрудникомГоловной убор из х/б тканиПолуботинки кожаные или тапочки кожаныеПерчатки трикотажныеПерчатки резиновыеПри сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и тому подобного дополнительно:респираторЗимой на наружных работах дополнительно:куртка х/б на утепляющей прокладке | ЗМи3МиМи3Ми Вн Тн  | 12До износа122412До износаДо износаДо износа36 |
| 4. | Кладовщик | Костюм х/б (халат х/б) Головной убор из х/б тканиБотинки кожаные или тапочки кожаныеРукавицы комбинированные Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые  | ЗМиМи3Ми ВнВ  | 1212126До износаДежурный24  |
|  |  | Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:костюм для защиты от пониженных температур из х/б тканиваляная обувьгалоши на валяную обувьрукавицы утепленные | ТнТн 20Тн  | 36 48 24До износа |
| 5. | Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды | Костюм х/б (халат х/б)Головной убор из х/б ткани Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)Тапочки кожаныеПолусапоги резиновыеПерчатки х/бПерчатки резиновыеНарукавники прорезиненные (нарукавники ПВХ) | ЗМиВнМиВМи Вн Вн | 12 12До износа1212 До износаДо износаДежурный  |
| 6. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитныеПри наружных работах зимой дополнительнокуртка х/б на утепляющей прокладке | ЗМиМиМиВнОТн | 12121 До износа До износа36 |
| 7. | Педагог дополнительного образования  | При работе, связанной с загрязнениями:халат хлопчатобумажныйперчатки трикотажные | ЗМиМи | До износаДо износа |
| 8. | Сторож | При работе вахтером:халат х/бПри работе сторожем:костюм х/бботинки кожаныеВ холодное время года на наружных работах дополнительно:костюм для защиты от пониженных температур из х/б тканиДля защиты от атмосферных осадков при выполнении на-ружных работ дополнительно:плащ непромокаемый с капюшономсапоги резиновыеЗимой на наружных работах дополнительно:полушубокголовной убор зимнийваляная обувьгалоши на валяную обувьрукавицы утепленные  | ЗМи3МиМиТнВнВТнТн20Тн | 12 121236 Дежурный 24Дежурный364824До износа |
| 9. | Уборщик служебных помещений  | Халат х/б Перчатки трикотажныеПри уборке производственных помещений дополнительно:полуботинки кожаныеПри влажной уборке помещений дополнительно:полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)перчатки резиновыеПри уборке душевых и туалетов дополнительно:фартук прорезиненный с нагрудникомнарукавники прорезиненныеперчатки резиновыеЗимой при уборке неотапливаемых помещений дополнительно:куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный)полусапоги кожаные утепленные | ЗМиМиМи ВВнБм Бм Бм Тн Тн20 | 12До износа1212До износа До износаДо износаДо износа3636 |

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 | Наименованиепрофессии, должности | Наименование санитарно-гигиенической одежды | Сроки носки вмесяцах | Кол-вокомп-лектов |
| 1. | Заведующая детским садом | Халат хлопчатобумажный | 12 | 2 |
| 2. | Заведующий хозяйством  | Халат х/б | 12 | 3 |
| 3. | Кастелянша | Халат х/бКосынка х/б | 12 6 | 33 |
| 4. | Кладовщик | Халат х/бФартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинированные | 12 63  | 422 |
| 5. | Кухонный рабочий | Халат х/бПередник х/бБотинки или тапочки кожаныеКолпак или косынка х/бФартук клеенчатый с нагрудникомПерчатки резиновыеРукавицы комбинированныеЗимой дополнительно:Куртка х/б на утепляющей подкладке | 1261266 До износа3 48 | 4 5 24 32 |
| 6. | Помощник воспитателя | Для уборки помещений:Халат х/бПерчатки резиновые Для раздачи пищи:Фартук х/бКосынка х/бДля мойки посуды: Фартук прорезиненный с нагрудникомПерчатки резиновыеДля уборки туалета:Халат х/бФартук клеенчатый | 12 До износа6 6 6 До износа126 | 3 33232 |
| 7. | Заместитель по основной деятельности | Халат х/б | 12 | 2 |
| 8. | Воспитатель | Халат х/б | 12 | 3 |
| 10. | Повар | Халат х/бПередник х/бБотинки или тапочки кожаныеКолпак х/бФартук клеенчатый с нагрудником | 1261266 | 44 242 |

III. **Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды для работников общественного питания системы Министерства образования Республики Беларусь.**

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 | Наименованиепрофессии, должности | Наименование санитарно-гигиенической одежды и обуви | Сроки носки вмесяцах | Кол-вокомп-лектов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Повар (шеф-повар) | Халат или костюм х/бФартук х/бШапочка или косынка х/бТуфли или тапочки кожаные | 12 6 6 12 | 4332 |
| 2. | Кухонный рабочий | Куртка х/б Фартук х/б с водоотталки-вающей пропиткойКолпак или косынка х/бПерчатки резиновые | 12 6 6 До износа | 433 |
| ЗаведующийГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Скоморохова  | Председательпрофсоюзного комитета ГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Балашенко |
|   |  Приложение № 4  |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 408 от 18.03.2008 года «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день»**

Примечание: За исключением категорий работников, определенных постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 1695 от 10.12.2007 г. «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день», № 100 от 25.01.2008 г. «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Должность | Код категории | Дополнительный отпуск (календ. дней до ) |
| 1. | Педагог дополнительного образования | 2 | 5 |
| 2. | Педагог социальный | 2 | 5 |

|  |  |
| --- | --- |
| ЗаведующийГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Скоморохова  | Председательпрофсоюзного комитета ГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Балашенко |
|  |  |

 Приложение № 5

# **ПЕРЕЧЕНЬ**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Основание: | Статья 230 Трудового кодекса Республики БеларусьПостановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008г. № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами»  |

Примечание: мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 г. в месяц на одного работника

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии, должности | Наименование средств |
| 1. | Дворник  | Смывающие, обезвреживающие |
| 2. | Заведующий складом | Смывающие  |
| 3. | Кастелянша  | Смывающие |
| 4. | Кладовщик  | Смывающие  |
| 5. | Кухонный рабочий | Смывающие, обезвреживающие |
| 6. | Повар  | Смывающие  |
| 7. | Помощник воспитателя | Смывающие  |
| 8. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Смывающие, обезвреживающие |
| 9. | Уборщик помещений (служебных, производственных) | Смывающие |
|  |  |
| ЗаведующийГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Скоморохова  | Председатель профсоюзного комитета ГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Балашенко |

 Приложение № 6

#

# **ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которым могут**

**устанавливаться доплаты в связи с введением по решению**

**нанимателя, согласованному с профсоюзом,**

**рабочего дня с разделением смены на отдельные части**

**с перерывом в работе свыше двух часов**

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень профессий и должностей | Наименование учреждений образования |
| Воспитатель Повар   | Учреждения, обеспечивающие получение общего среднего, дошкольного, дополнительного образования |
|  Примечание: | Перечень работников, которым рабочий день может быть разделен на части, устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом (статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь). Доплаты таким работникам устанавливаются на основании подпункта 2.6 пункта 2 приложения 1 к постановлению Министерства труда от 21.01.2000 № 6.  |

|  |  |
| --- | --- |
| ЗаведующийГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Скоморохова  | Председатель профсоюзного комитета ГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Балашенко |

 Приложение № 7

# **ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которым вводится**

**суммированный учет рабочего времени**

**(квартал, полугодие, год)**

1. Сторож

|  |  |
| --- | --- |
| Примечание: | Конкретный учетный период (квартал, полугодие, год) определяется коллективным договором организации |
| ЗаведующийГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Скоморохова  | Председатель профсоюзного комитета ГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Балашенко |

Приложение № 8

Перечень

профессий и должностей работников,

подлежащих периодическим медицинским осмотрам

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 апреля 2010 года № 47 «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих».

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Профессия(должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра |
| 3 | Дворник (уборщик территории) | Приложение 14.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 С и более;на открытой территории при средней температуре в зимнее время от –10 °С и ниже | 3.1 | 1 раз в год |
| 4 | ПоварШеф-повар | Приложение 14.8. Повышенная температура воздуха более чем на 4 °С выше верхней границы допустимого уровня | 3.1 | 1 раз в год |
| 6 | Уборщик помещений(производственных, служебных) Помощник воспитателя  | Приложение 21. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более)Приложение 15.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали) | 3.1,3.22 | 1 раз в год 1раз в два года1 раз в три года |
| 7 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ | Приложение 15.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25 % времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены | 3.1,3.22 | 1 раз в два года1 раз в три года |
| 9 |  Воспитатели дошкольных учреждений | Приложение 15.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю | 3.1,3.22 | 1 раз в два года1 раз в три года |
| 10 | Сторож   | Приложение 210. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружияПриложение 217. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц) |  | 1 раз в 2 года |
| 11 |  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 212. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках) |  | 1 раз в 2 года |

**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 в соответствии с графой 2 приложений 1–3 к Инструкции (графа 3 таблицы).

 ***Периодические*** медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса, указанных в приложении 1 к Инструкции, и работ, указанных в приложениях 2, 3 к Инструкции (графа 3 таблицы) и направляемым до 1 января года, в течение которого необходимо проведение запланированного периодического медосмотра, в организацию здравоохранения.

***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.

|  |  |
| --- | --- |
| ЗаведующийГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Скоморохова  | Председатель профсоюзного комитета ГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Балашенко |

Приложение № 8

ПЕРЕЧЕНЬ

 помещений, которые оснащаются

аптечками первой помощи

Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23.06.2008 № 356-3 (в редакции от 12.07.2013 № 61-3), 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

Локальный распорядительный документ- приказ руководителя, согласованный с профсоюзом, определяющий перечень вложений в аптечку первой помощи для конкретных помещений.

|  |  |
| --- | --- |
| ЗаведующийГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Скоморохова  | Председатель профсоюзного комитета ГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Балашенко |

Приложение № 9

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников,**

 **на период отпусков которых требуется замена**

1. Воспитатель
2. Дворник
3. Заведующий хозяйством
4. Кастелянша
5. Кладовщик
6. Кухонный рабочий
7. Повар
8. Помощник воспитателя
9. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
10. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
11. Сторож

12. Уборщик служебных помещений учреждений

|  |  |
| --- | --- |
| ЗаведующийГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Скоморохова  | Председатель профсоюзного комитета ГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Балашенко |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯв Коллективный договор государственного учреждения «Дошкольный центр развития ребенка г.Ивье» на 2016-2019 гг.  |  |   |

Внести в Коллективный договор государственного учреждения «Дошкольный центр развития ребенка г.Ивье» на 2016-2019 гг. следующие дополнения и изменения:

1. Пункт 4.3.6. положения о материальном стимулировании труда работников ГУО «ДЦРР г.Ивье» изложить в следующей редакции:

«в связи с 50, 55-летием – 100%».

|  |  |
| --- | --- |
| ЗаведующийГУО «ДЦРР г.Ивье»\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Скоморохова  | Председатель ПК ГУО «ДЦРР г.Ивье» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Балашенко  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯв Коллективный договор государственного учреждения «Дошкольный центр развития ребенка г.Ивье» на 2016-2019 гг.  |  |   |

Внести в Коллективный договор государственного учреждения «Дошкольный центр развития ребенка г.Ивье» на 2016-2019 гг. следующие дополнения и изменения:

1. В подпункте 25.6 в части 1 после слова «специального» дополнить словом «профессионально-технического».

2. В подпунктах 29.11, 29.12, 29.13 пункта 29 слова «не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины» заменить словами «не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта».

3. Подпункт 29.24 пункта 29 исключить.

4. Подпункт 29.5 дополнить частью второй следующего содержания: «Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, содействовать их переобучению».

5. Пункт 29 дополнить подпунктом 29.29 следующего содержания: «Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе по согласованию с нанимателем, с учетом ч.2 статьи 128 Трудового кодекса Республики Беларусь».

6. В подпункте 32.9 пункта 32 часть 6 изложить в новой редакции: «Выплаты, предусмотренные ч.4 и 5 настоящего пункта в организациях, финансируемых из бюджета производятся за счет внебюджетных средств, при их наличии».

7. Пункт 32 дополнить двумя пунктами следующего содержания:

32.10 «Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда».

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

8. Подпункт 45.6 пункта 45 после слов «труда» дополнить словами «участия в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях».

1. Пункт 22.2. дополнить частью третьей следующего содержания:

 «Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещать на информационном стенде для ознакомления работников».

1. Изложить раздел 2 Установление надбавок Приложения 1 в новой редакции:

2.1. Надбавка заместителю заведующего по основной деятельности, педагогическим работникам, заведующему хозяйством, служащим устанавливается сроком на один месяц.

2.2. Размер надбавок регулируется действующим законодательством и не должен превышать 50% оклада.

2.3. Надбавка заместителю заведующего по основной деятельности, педагогическим работникам, заведующему хозяйством может быть установлена:

2.3.1. За разработку, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания) - до 10%;

2.3.2. Активное и результативное взаимодействие с родителями, работу с семьями, находящимися в социально-опасном положении - до 20%;

2.3.3. Проведение открытых занятий, праздников - до 15%;

2.3.4. Подготовку докладов, информаций, публикаций - до 20%;

2.3.5. Работу по развитию и обновлению материально-технической базы - до 50%;

2.3.6. Участие, победу в конкурсах - до 30%;

2.3.7. Достижение результатов по снижению заболеваемости воспитанников - до 20%

2.3.8. Выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени, повышенной интенсивности труда - до 50%

2.3.9. Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями - до 50%;

2.3.10. Работу по методическому обеспечению образовательного процесса - до 20%;

2.3.11. Организацию подписки на периодические издания, приобретение методической литературы - до 10%;

2.3.12. Руководителям методических объединений, консультационных пунктов - 10%;

2.3.13. Расположение информации о работе учреждения дошкольного образования, собственной педагогической деятельности на сайте учреждения образования - до 15%»;

2.3.14. Содействие в обеспечении финансовой самостоятельности учреждения образования – до 20%;

2.3.15. Педагогам, получающим повышение квалификации на дистанционном обучении – 10%.

2.5. Надбавка не начисляется:

2.5.1. за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- трудового отпуска;

- временной нетрудоспособности;

- социального отпуска (без сохранения заработной платы);

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

 11. Исключить п. 3.3.9. из раздела 3 Приложения №1.

 12. Исключить п.4.3.7. раздела 4 Приложения №1.

 13. Дополнить раздел 3 Приложения 1:

- пунктом. 3.3.11. следующего содержания:

«за качественное и оперативное исполнение должностных обязанностей - до 30%»;

- пунктом.3.3.12. следующего содержания:

«Работникам, принимающим активное участие в спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях – 10%»;

- пунктом 3.3.13. следующего содержания:

«Педагогам дополнительного образования - до 50%».

15. П.4.3.8. раздела 4 Приложения №1 изложить в следующей редакции:

«Работникам, награжденным Грамотой Министерства образования Республики Беларусь, выплачивается единовременная материальная помощь в размере не менее 3 базовых величин, Почетной Грамотой Министерства образования Республики Беларусь - не менее 5 базовых величин».

16. Дополнить раздел 4 Положения 1 п. 4.3.9. «молодым специалистам за оплату съёмного жилья в размере одной базовой величины один раз в квартал».

17. Определить учетный период суммированного рабочего времени сторожей - квартал. Приложение 7.

18. Изложить Приложение 8 в новой редакции:

Перечень

профессий и должностей работников,

подлежащих периодическим медицинским осмотрам

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 апреля 2010 года № 47 «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих».

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Профессия(должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра |
| 1. | Дворник (уборщик территории) | Приложение 14.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 С и более; на открытойтерритории при средней температуре в зимнее время от –10 °С и ниже | 3.1 | 1 раз в год |
| 4 | Повар  | Приложение 14.8. Повышенная температура воздуха более чем на 4 °С выше верхней границы допустимого уровня | 3.1 | 1 раз в год |
| 6 | Уборщик служебных помещений  | Приложение 21. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более)Приложение 15.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали) |  | 1 раз в год  |
| 6.1 | Помощник воспитателя | Приложение 21. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более)Приложение 15.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали) | 3.1 | 1 раз в год  |
| 7 | Рабочий по комплексно-му обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ | Приложение 15.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25 % времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены |   | 1 раз в два года  |
| 9 |  Воспитатели дошкольных учреждений | Приложение 15.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю |   | 1 раз год  |
| 10 | Сторож   | Приложение 210. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружияПриложение 217. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц) |  | 1 раз в 2 года |

**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 в соответствии с графой 2 приложений 1–3 к Инструкции (графа 3 таблицы).

 ***Периодические*** медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса, указанных в приложении 1 к Инструкции, и работ, указанных в приложениях 2, 3 к Инструкции (графа 3 таблицы) и направляемым до 1 января года, в течение которого необходимо проведение запланированного периодического медосмотра, в организацию здравоохранения.

***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.

|  |  |
| --- | --- |
| ЗаведующийДЦРР г.Ивье\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Скоморохова  | Председатель профсоюзного комитета ДЦРР г.Ивье\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Балашенко |

Приложение № 8

Список

 помещений, которые оснащаются

аптечками первой помощи

Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23.06.2008 № 356-3 (в редакции от 12.07.2013 № 61-3), 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

Локальный распорядительный документ- приказ руководителя, согласованный с профсоюзом, определяющий перечень вложений в аптечку первой помощи для конкретных помещений.

|  |  |
| --- | --- |
| ЗаведующийДЦРР г.Ивье\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Скоморохова  | Председатель профсоюзного комитета ДЦРР г.Ивье\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Балашенко |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯв Коллективный договор государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития г.Ивье» на 2016-2019 гг.  |  |   |

Настоящее ДОПОЛНЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ заключили администрация и работники учреждения образования о нижеследующем:

1. Внести в Коллективный договор государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития г.Ивье» на 2016-2019 гг. следующие дополнения и изменения:

 1.1. В подпункте 32.8 часть 2 после слова «медосмотров» дополнить словами «оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации, предусмотренных законодательством категорий работников».

1.2. В абзаце 3 пункта 6 и подпункте 45.1 слова «комиссия по контролю за выполнением соглашения» заменить «совет по трудовым и социальным вопросам» в соответствующем падеже.

1.3. В пункте 3 слова «является нормативным актом» заменить словами «локальным нормативным актом».

1.4. В абзаце 3 пункта 5 исключить слова «более высокие».

1.5. Абзац 2 подпункта 19.2 исключить.

1.6. В подпункте 22.25 слово «предусматривать» заменить словом «утвердить».

1.7. В абзаце 1 подпункта 25.3 слово «проверки» исключить.

1.8. В подпункте 25.14 слова «предоставлять отпуск» заменить словами «часть отпуска».

1.9. В подпункте 29.2 исключить абзац 2 «обладающим более высокой профессиональной компетентностью, деловыми, человеческими качествами».

1.10. В подпункте 29.12 слова «по специальности до 10 лет и более» заменить словами « по специальности до 5 лет и более».

1.11. В приложение №6 «Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день» внести дополнения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность  | Код категории | Дополнительный отпуск (календ. дней) |
| 3. | Заведующий хозяйством | 2 | 4 |

|  |  |
| --- | --- |
| ЗаведующийДЦРР г.Ивье\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Скоморохова  |  Председатель профсоюзного  комитета ДЦРР г.Ивье \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Балашенко |