**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования «Домановичский детский сад»**

 **на 2022-2025 годы**

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Домановичский детский сад» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Домановичский детский сад» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), в лице председателя Профкома Ражковой Светланы Александровны , и государственное учреждение образования «Домановичский детский сад» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Ядченко Светланы Петровны (далее – Стороны).

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

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

4. Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов отраслевого профсоюза, от имени которых он заключался.

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

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

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

 Наниматель признает председателя ППО полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах.

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

 Коллективный договор может включать дополнительные более высокие, но не ниже установленных районным Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности организаций системы образования (далее — внебюджетные средства), местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

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

Положения коллективного договора учреждения образования, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, районным Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, районным Соглашением в месячный срок со дня установления несоответствия**.**

6. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить
в него дополнения и изменения 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 совместном собрании работников и представителей Нанимателя. Договор подписывается представителями сторон после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения.

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

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

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

8. 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.

9. Порядок ведения переговоров определяется сторонами на совместном заседании ППО и представителей Нанимателя.

10. Договор вступает в силу со дня его подписания (30.05.2022г., протокол № 48) и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет.

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

11. Проведение переговоров по заключению коллективного договора, внесение изменений и (или) дополнений в него не должно превышать двух месяцев со дня опубликования районного Соглашения или изменений и (или) дополнений к нему.

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

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

В случае переименования Сторон договора он продолжает действовать.

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

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

13. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на собрании работников и представителей Нанимателя.

14.Договор подписывается в 4-х экз. и хранится в регистрирующем органе – 1 экз., у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., в районной организации профсоюза – 1 экз..

 15. Наниматель представляет договор для регистрации в Управление по труду, занятости и социальной защите Калинковичского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами*.*

Договор считается вступившим в силу со дня подписания (п.10) и является действительным независимо от факта его регистрации.

16. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на сайте учреждения образования промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

**РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»**

17. **Наниматель обязуется:**

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

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

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

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

**18. ППО обязуется:**

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

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

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

**19. Стороны пришли к соглашению:**

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

При согласовании с первичной профсоюзной организацией необходимо указать номер постановления, дату заседания ППО.

19.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в организации, утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзным органом после их одобрения на профсоюзном собрании организации или уполномоченным им профсоюзным органом и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения руководителя и председателя ППО.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, целесообразно в организации создавать комиссию по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей ППО.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с ППО.

19.3. Установить единовременную денежную выплату из премиального фонда за достигнутые успехи и результаты в работе в случае награждений:

Почетной грамотой отдела образования Калинковичского райисполкома в размере двух базовых величин;

Благодарностью отдела образования Калинковичского райисполкома в размере одной базовой величины;

Почетной грамотой Калинковичского райисполкома, Калинковичского Совета депутатов – пяти базовых величин;

Благодарностью Калинковичского райисполкома, Калинковичского Совета депутатов – трёх базовых величин;

Почетной грамотой Гомельского областного исполнительного комитета, Гомельского областного Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – пяти базовых величин;

Благодарностью Гомельского областного исполнительного комитета, Гомельского областного Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – трех базовых величин;

Почетной грамотой главного управления образования Гомельского облисполкома - двух базовых величин,

Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – трёх базовых величин;

Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – пяти базовых величин;

нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнiк адукацыi» – семи базовых величин.

19.4. Материальное стимулирование руководителя ГУО «Домановичский детский сад» осуществляется по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

19.5. Направление на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам организации системы образования за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

19.6. Размер средств, направленных на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителя учреждения и соответствующего комитета отраслевого профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или руководителя планово-экономического отдела бухгалтерской службы.

Размер неиспользованных средств по фонду заработной платы направляется только на установление надбавок за высокие достижения в труде работников в соответствии с коллективным договором и Положением об установлении надбавок организации.

19.7. Распределение объема педагогической нагрузки педагогическим работникам производится руководителем учреждения образования по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

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

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

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

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

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

19.8. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с соответствующим профсоюзным органом.

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

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

Руководитель учреждения образования может устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором, а руководителю – устанавливаются органом, уполномоченном заключать с ними контракт, по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

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

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

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

 19.13. Производить выплату заработной платы два раза в месяц: 20 числа – за первую половину текущего месяца и 10 числа – окончательный расчёт за предыдущий месяц.

Выплату заработной платы производить регулярно в установленные дни, но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

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

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

Выдавать работникам расчётные листки.

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

 19.14. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее чем за два дня до начала отпуска.

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

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

 19.16. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Положения: о премировании работников (прилагается. Приложение № 1); о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде работникам учреждения образования (прилагается. Приложение № 2); о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда педагогическим работникам учреждения образования (приложение № 3); о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования (прилагается. Приложение № 4); о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования (прилагается. Приложение № 5).

 19.17. Конкретные размеры повышения тарифных ставок (окладов) работников организаций, имеющих специальные (с особым режимом) группы, регулируются коллективным договором (приложение № 7), а руководителю — устанавливаются отделом образования по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

19.18. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота и воскресенье.

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

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

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

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

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

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

19.24. Часы организационно-воспитательной работы в виде классного руководства поручаются работникам, имеющим статус молодого специалиста только с их согласия.

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

19.26. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение № 13 к Договору).

19.27. Поощрять работников по одному из видов материального стимулирования: «Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Домановичский детский сад» либо «Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Домановичский детский сад» при наличии одного и того же показателя в данных положениях.

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

**20. Наниматель обязуется:**

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

20.2. Приглашать председателя ППО на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

**21. ППО обязуется:**

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

21.2. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов отраслевого 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.

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

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

21.4. Обеспечивать доступ работников к полной и достоверной информации о работе ППО.

21.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с ППО, рассматривать на заседаниях ППО после их представления Нанимателем.

**22. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

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

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

Руководителю учреждения образования предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

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

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

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

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

- лицам моложе восемнадцати лет;

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребёнка инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- донорам, которым выданы знаки «Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР» и «Почетный донор общества Красного Креста БССР».

В определённый период:

- работникам, обучающимся в учреждениях профессионально – технического, среднего специального, высшего и последипломного образования в вечерней и заочной формах получения образования – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;

- работникам, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

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

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

- работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жён);

- работающим в одном учреждении образования супругам по их заявлению одновременно;

- женщинам, одиноким матерям, разведённым женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребёнку до 14 лет.

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

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

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

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

2) необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение – 30 дней;

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

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 3 дня;

5) рождение детей, внуков - 3 дня;

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

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

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

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

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

22.16. Наниматель может с согласия работника, при наличии производственной необходимости, отозвать работника из трудового отпуска.

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

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

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

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

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

4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;.

22.18. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

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

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

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

 4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

 5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

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

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

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

**РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

**23. Наниматель обязуется:**

23.1. 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.

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

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

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

23.3. Сокращение групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с ППО.

**24. ППО обязуется:**

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

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

**25. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

25.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

25.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

25.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

25.2.6.членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

25.3. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с:

- работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, мужчинами, вдовами (вдовцами), не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет), кроме случая ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренных пунктами 4,5,7,8,9 статьи 42 и пунктами 1 – 3 статьи 44, 1 – 3 статьи 47 Трудового кодекса.

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

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

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

25.6. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организацию при появлении вакансий.

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

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

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

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

 25.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно

работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса. Заключение контрактов с работниками — членами отраслевого профсоюза учреждения образования производится при участии представителя отраслевого профсоюза.

25.12. Заключение контрактов с работниками - членами отраслевого профсоюза организации производится при участии представителя отраслевого профсоюза.

 25.13. Заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы не менее 10 лет в отрасли, на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать только с письменного согласия работника.

 25.14. Продлевать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) продолжительный стаж работы не менее 10 лет в отрасли, на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать только с письменного согласия работника.

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

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

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

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

25.18. Сторонам, заключившим контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о

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

Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса и подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

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

25.20. Наниматель может заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

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

25.21.1. состояние здоровья;

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

25.21.3. избрание на выборную должность;

25.21.4. переезд в другую местность;

25.21.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

25.21.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

25.21.7. изменение семейного положения;

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

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

25.21.10. пенсионный возраст;

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

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

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

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

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

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

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

**РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»**

**26. Наниматель обязуется:**

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

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

26.3.Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда.

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

26.5.Оборудовать уголок по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

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

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

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

26.9.Возлагать соответствующие обязанности по охране труда в соответствии с нормами законодательства на уполномоченное должностное лицо.

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

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

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

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

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

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

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

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

**27. ППО обязуется:**

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

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

27.3.Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

27.12.Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

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

**28.Стороны пришли к соглашению:**

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

28.2. Принимать участие в семинарах по охране труда с участием представителей управлений, отдела образования, спорта туризма, комитетов отраслевого профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

28.3. Постоянно осуществлять контроль за:

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

28.3.2. обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 14 к Договору);

28.3.3. обеспечением медицинской аптечкой кабинета медсестры и пищеблока.

28.4. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда, улучшения санитарно-бытовых условий.

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

28.6. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца в размере не менее 1БВ.

 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;

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

28.9. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с ППО для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

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

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

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

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

**30. Профком обязуется:**

30.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

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

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

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

**31. Стороны обязуются:**

31.1. Поддерживать инициативу ЦК Белорусского профсоюза работников образования и науки и Министерства образования Республики Беларусь по поэтапному увеличению доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

31.2. Добиваться выделения построенного в агрогородках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах.

**32. Стороны пришли к соглашению:**

32.1. Представители ППО и его заместитель включаются в составы создаваемых в организации комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

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

32.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

32.4. Содействовать выделению из местного бюджета дополнительных средств на содержание организации образования, выплаты социального характера работникам организации образования (компенсация стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, дополнительные меры материального стимулирования труда, установленные Декретом № 29, выплаты молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств от приносящей доходы деятельности организации и др.).

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

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

32.7. Закреплять ветеранов ППО за учреждением образования. В том числе и тех ветеранов, которые работали в организации и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, через установление над ними шефской помощи.

32.8. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

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

32.9. Вести учет ветеранов труда отрасли, оказывать им необходимую помощь.

32.10. Оказывать социальную поддержку ранее работавшим в учреждении образования ветеранам отрасли.

32.11. Нанимателю отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0.15 процентов заработной платы из внебюджетных средств при их наличии.

**РАЗДЕЛ VII «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ»**

33. **Наниматель обязуется содействовать:**

33.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования.

34. **ППО обязуется:**

34.1. Содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, коллективным договором льготного порядка пользования культурно-просветительскими, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

35. **Стороны пришли к соглашению:**

35.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, районным соглашением, коллективным договором

35.2. Содействовать:

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

35.2.2. предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, а также оказанию материальной помощи на обустройство.

35.3. Осуществлять из средств фонда материальной помощи компенсационные выплаты молодым специалистам за фактический съём жилья из расчёта не менее 1 (одной) базовой величины в месяц при условии добросовестного исполнения должностных обязанностей.

35.4. Осуществлять из средств фонда материальной помощи компенсационные выплаты молодым специалистам за фактический проезд (общественным, личным транспортом, либо транспортом по найму) к месту работы на селе из расчёта не менее 1 (одной) базовой величины в месяц при условии добросовестного исполнения должностных обязанностей.

**РАЗДЕЛ VIII «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»**

**36. Наниматель обязуется:**

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

36.3. Обеспечивать материальные условия для деятельности ППО (бесплатное предоставлением и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств при их наличии и др.).

**37. ППО обязуется:**

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

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

**38. Стороны пришли к соглашению:**

38.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации.

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

Предоставлять ППО для осуществления его уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

38.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

38.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным ППО, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

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

 38.7. Нанимателю устанавливать работникам, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

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

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

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

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

38.9. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 38.8.

38.10. Предоставлять профсоюзному органу действующему в организации помещение, транспортные средства, средства связи, доступ к сети Интернет, канцелярские принадлежности и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь ”О профессиональных союзах“, Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 №150 “О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом”.

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

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

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

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

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

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

38.12. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 38.11 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

 38.17. Применять к отличившимся работникам и профсоюзным активистам, ветеранам педагогического труда учреждения образования, следующие виды поощрения: Благодарность (Благодарственное письмо), награждение Грамотой, Почетной Грамотой, Дипломом, единовременным денежным вознаграждением (подарком в денежном выражении), ценным подарком, премией, денежным сертификатом и др., если иное не предусмотрено в коллективном договоре.

При награждении Благодарностями (Благодарственными письмами), Дипломами, Грамотами, Почетными Грамотами, памятными символами и другими Почетными наградами поощрять работников, ветеранов педагогического труда из премиального фонда учреждения образования денежными средствами в размерах, указанных в Положениях о наградах соответствующих организационных структур.

**РАЗДЕЛ IX «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»**

**39.Стороны пришли к соглашению:**

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

39.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускаются с уведомления ППО.

**40. ППО обязуется:**

40.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в учреждении, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников — членов ППО.

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

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

**РАЗДЕЛ X «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»**

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

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

**43. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

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

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

43.5.Сроки ведения коллективных переговоров по заключению Договора не могут превышать одного месяца.

Проект коллективного договора организации, состоящей на профсоюзном учете в районном комитете, изменений и дополнений в него направляются до их подписания сторонами в районную организацию отраслевого профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие районному Соглашению.

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

 44. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.) если они выразят согласие на это в письменной форме.

45. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

Наниматель и председатель ППО отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

46. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности.

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

Договор подписан 30.05.2022 года

|  |  |
| --- | --- |
| Наниматель | Председатель ППО |
| С.П. Ядченко /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | С.А. Ражкова /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись  инициалы, фамилия |  подпись инициалы, фамилия |
|  |  |

Одобрено на профсоюзном собрании

30.05. 2022 г., протокол № 48

 Приложение № 1

 УТВЕРЖДАЮ

 Заведующий

 ГУО «Домановичский детский

сад» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.П. Ядченко

 «30» мая 2022г.

**Положение**

**о премировании работников учреждения образования**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» со всеми изменениями и дополнениями).

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

* бюджетные плановые объёмы средств, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения с учётом нагрузки);
* средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
* средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь;
* неиспользованные плановые объёмы средств (направляются на дополнительное премирование работников).

**II. Порядок премирования**

2.1. Премирование работников учреждения образования производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда.

2.2. Премия работников учреждения образования состоит из базового размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям. Базовый размер премии является обязательной величиной для каждого работника, который устанавливается в 5% отношении от 20% суммы окладов работников, выделяемые на премирование работников с учётом нагрузки.

2.3. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

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

2.5. Премия не начисляется за периоды:

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

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

**III. Условия и размеры премирования работников по показателям устанавливаются в процентах от базовой ставки:**

 3.1.Показатели премирования для всех категорий работников:

|  |  |
| --- | --- |
| 3.1.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей  | 10-20%включительно  |
| 3.1.3. качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период | 10%-15% включительно |
| 3.1.4. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий | 10-15%включительно |
| 3.1.5. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию воспитанников | 10% |
| 3.1.6. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия) | 10% |
| 3.1.7. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки | 10-15% включительно |

 По усмотрению учреждения образования при премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

**3.2.Показатели премирования для специалистов:**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| 3.2.1. за проведение открытых занятий, методических недель и семинаров в рамках учреждения | 5% |
| 3.2.2. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом 3.2.3. результативность работы кружков  | 10%10-15%включительно |
| 3.2.4. за участие в смотрах-конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях на уровне района на уровне области  на уровне Республики Беларусь 3.2.5. За результативность в конкурсах При получении диплома 1-й степени районного уровня  При получении диплома 2-й степени районного уровня  При получении диплома 3-й степени районного уровня  При получении диплома 1-й степени на уровне области  При получении диплома 2-й степени на уровне области  При получении диплома 3-й степени на уровне области  При получении диплома 1-й степени на республиканском уровне  При получении диплома 2-й степени на республиканском уровне  При получении диплома 3-й степени на республиканском уровне  | 10%15 % 20% 25%20%15%30% 25%20%50% 40%30% |
|  |  |
| 3.2.6. накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий | 5-10%включительно |
| 3.2.7. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования | 10-15%включительно |
| 3.2.8. обобщение передового опыта | 10% |
| 3.2.9. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, ППО | 15% |
| 3.2.10. внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий3.2.11. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) 3.2.12. за работу с одаренными воспитанниками 3.2.13. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей 3.2.14. экономия материальных и энергетических ресурсов 3.2.15. подготовка помещений к новому учебному году  **3.3. для служащих и обслуживающего персонала:**3.3.1. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения 3.3.2. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения 3.3.3. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования3.3.4. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования 3.3.5. оформление и образцовое содержание клумб и прилегающей территории 3.3.6. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей 3.3.7. за выполнение поручений сверх должностных обязанностей  | 10%20-30% включительно20%10%5-15%5-15%включительно15%5-20%включительно10%5-10%включительно5-10%включительно10%10-15%включительно |

**IV. Показатели снижения базовой премии на 50%**

|  |
| --- |
| 4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов |
| 4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения |
| 4.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности |
| 4.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору |
| 4.5. нетактичное поведение сучащимися, родителями, коллегами  |
| 4.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время  |
| 4.7. неаккуратное ведение документации |
| 4.8. нарушение трудовой дисциплины |
| 4.9. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности |
| **V. Показатели лишения базовой премии на 100%** |
| 5.1. за прогул без уважительной причины |
| 5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору |
| 5.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка |
| 5.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности |
| 5.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля. |
| 5.6. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб. |

6. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

7. Снижение или лишение базового размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.

СОГЛАСОВАНО

Протокол № \_\_\_\_\_ от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Ражкова

 Приложение № 2

 УТВЕРЖДАЮ

 Заведующий

 ГУО «Домановичский детский

сад» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.П. Ядченко

 «30» мая 2022г.

**Положение о порядке и условиях установления надбавок за высокие достижения в труде работникам учреждения образования**

1. Общие положения

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

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

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

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

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

1.6. Надбавка руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения, из средств учреждения.

1.7. Источник выплаты надбавки – средства в размере 15 процентов суммы окладов работников учреждения с учётом нагрузки.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.

Обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие
достижения в труде:

|  |  |
| --- | --- |
| 2.2.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля 5-10% включительно  |  |
| 2.2.2. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса 5-10% включительно  |  |
| 2.2.3. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины 5-15% включительно  |  |
| * + 1. подготовка и участие в массовых мероприятиях с воспитанниками.

 5-15% включительно * + 1. работа с родителями по вопросам укрепления материально-технической базы учреждения образования 10-15 % включительно
 |   |
| 2.2.6. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов 5-10% включительно |  |
| 2.2.7. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году 10-30 % включительно  |  |
| 2.2.8. за выполнение общественной нагрузки в интересах коллектива председателю первичной профсоюзной организации 20-30% включительно  |  |
| 2.2.9.общественному инспектору по охране труда 10-15% включительно  |   |

2.2.10. воспитателям, работающим по авторским методикам, инновационным проектам. 5-15% включительно

|  |  |
| --- | --- |
| 2.2.11. за проведение открытых занятий с воспитанниками:- внутрисадовых 5-10% включительно- районных 10-15% включительно-областных 15-20% включительно  |  |
|  2.2.12 участие в работе по методическому обеспечению образовательного процесса, разработки учебных и методических пособий 5-10% включительно |  |
|  2.2.13. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных мероприятиях 10-15% включительно |  |
| 2.2.14 достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с воспитанниками 5-10% включительно  |  |
| 2.2.15 внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий 5-10% включительно |  |
| 2.2.16. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) 5-15% включительно |  |
|  2.2.17. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени  5-15% включительно  |  |

2.2.18. выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными

обязанностями работника 5-20% включительно

|  |  |
| --- | --- |
| 2.2.19. поддержка надлежащего порядка в закреплённых группах, эстетическое оформление рабочих мест, помещений 5-30% включительно |  |
| 2.2.20.обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования 5-20% включительно |   |
| 2.2.21. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения |  |
|  5-25% включительно2.2.22. проведение ремонтных работ 10-35% включительно |  |
| 2.2.23.образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования 5-15% включительно |  |
| 2.2.24. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника 5-10% включительно2.2.25. благоустройство территории учреждения 5-40% включительно2.2.26. за выполнение работ по уборке санитарных узлов с применение дезсредств помощнику воспитателя ежемесячно 5-10 % включительно |  |

2.3 Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. Надбавки не начисляются за периоды

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Ражкова

 Приложение № 3

 УТВЕРЖДАЮ

 Заведующий

 ГУО «Домановичский детский

сад» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.П. Ядченко

 «30» мая 2022г.

 .

**Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда педагогическим работникам учреждения образования**

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» со всеми дополнениями и изменениями).

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

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

 1.4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам (в том числе и совместителям) кроме заместителя руководителя и руководителя за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

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

 1.6. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

 1.7. Источник выплаты надбавки средства - в размере 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

 1.8. Размер и порядок выплаты надбавки определяются каждым учреждением образования самостоятельно.

 1.9. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

• трудового отпуска;

• социального отпуска;

• временной нетрудоспособности;

• повышения квалификации;

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

2. Надбавки устанавливаются:

|  |  |
| --- | --- |
| 2.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей  | До 60% включительно |
| 2.2. за сопровождение обучающихся в учреждения образования при организации их подвоза  | До 60% включительно |
| 2.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования  | До 60% включительно |
| 2.4. за работу с одаренными и талантливыми воспитанниками (подготовка воспитанников к участию в конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)  | До 60% включительно |
| 2.5. за организацию участия воспитанников в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий  | До 60% включительно |

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Ражкова

 Приложение № 4

 УТВЕРЖДАЮ

 Заведующий

 ГУО «Домановичский детский

сад» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.П. Ядченко

 «30» мая 2022г.

**Положение о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования**

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

2. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

3. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным собранием, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

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

|  |  |
| --- | --- |
| 4.1. рождение ребенка  | 2 БВ |
| 4.2. бракосочетание работника  | 2 БВ |
| 4.3. вследствие стихийного бедствия у работника (пожар , ураган)  | 2 БВ |
| 4.4. смерти работника учреждения | 3 БВ |
| 4.5. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители)  | 3 БВ |
| 4.6. продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней) | 2 БВ |
| 4.7.многодетным семьям, имеющих 3-х и более детей (1 раз в год к Дню Матери) | 1БВ |
| 4.8. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (1 раз в год к началу учебного года) | 1 БВ |
| 4.9. в связи с круглыми датами в жизни работника (без заявлений) - 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65. 4.10.выход на пенсию по достижению пенсионного возраста | 2 БВ2 БВ |
| 4.11. на удешевление стоимости санаторной путёвки в санаториях в пределах республики Беларусь (за исключением путёвок, полученных по линии социального страхования)4.12. Осуществлять из средств фонда материальной помощи компенсационные выплаты молодым специалистам за фактический съем жилья или фактический проезд (общественным, личным транспортом, либо транспортом по найму) к месту работы на селе при условии добросовестного исполнения должностных обязанностей 4.13. За прохождение вакцинации и ревакцинации против COVID-19 по заявлению работника с подтверждающими документами в 2021 году за 2021 год независимо от даты прохождения вакцинации, с 01.01.2022 года в соответствии со сроками, указанными в Положении | 2 БВ1 БВ0,5 БВ |

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

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

7. Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

8.Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение календарного года, распределяются в конце года между всеми работниками в равных долях, без заявлений, в том числе и на руководителя учреждения образования.

9. Материальная помощь оказывается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет, по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей, кроме п.8. Положения, действующего в учреждении образования, по согласованию с профсоюзным собранием.

Совместителям материальная помощь не оказывается.

СОГЛАСОВАНО

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Ражкова

 Приложение № 5

 УТВЕРЖДАЮ

 Заведующий

 ГУО «Домановичский детский

сад» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.П. Ядченко

 «30» мая 2022г.

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

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

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

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

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление

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

2.2. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

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

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

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

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

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

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

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

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Ражкова

 Приложение № 6

 УТВЕРЖДАЮ

 Заведующий

 ГУО «Домановичский детский

сад» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.П. Ядченко

 «30» мая 2022г.

 **Перечень**

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

В соответствии с типовыми штатами учреждения образования, спорта и туризма предусматривать в смете расходов средства на замену отсутствующих работников с сохранением заработной платы согласно перечня:

1.воспитатель дошкольного образования;

2.завхоз;

3.кухонный рабочий;

4.повар;

5.сторож;

6.помощник воспитателя;

7.рабочий по стирке и ремонту спецодежды;

8.рабочий по обслуживанию зданий и сооружений;

СОГЛАСОВАНО

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Ражкова

 Приложение № 7

 УТВЕРЖДАЮ

 Заведующий

 ГУО «Домановичский детский

сад» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.П. Ядченко

 «30» мая 2022г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей (профессий) работников, непосредственно связанных с учебно - воспитательным процессом, имеющих право на повышение тарифных ставок (должностных окладов) за особый характер труда и размер этого повышения**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование организаций (их структурных подразделений) специального назначения | Наименование должностей (профессий) |
| 1. Организации (их структурные подразделения) специального назначения и должности, работа в которых даёт право на повышение тарифных ставок (окладов) в размере до **63 %** от тарифной ставки 1- го разряда в месяц. |
| 1.1.Группы интегрированного обучения и воспитания учреждений образования. | 1.1.- учитель-дефектолог;- воспитатели ДО;- музыкальный руководитель;- помощник воспитателя; |

**Примечание:**

1.Настоящий перечень утверждён постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «О внесении изменений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6» от 12 июня 2007 г. № 81.

СОГЛАСОВАНО

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Ражкова

 Приложение № 8

 УТВЕРЖДАЮ

 Заведующий

 ГУО «Домановичский детский

сад» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.П. Ядченко

 «30» мая 2022г.

.

**Перечень**

 **профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим осмотрам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование профессий и должностей | Медосмотры при приеме на работу при участии врачей-специалистов | Периодичность медосмотра при участии врачей-специалистов |
| 1. | Все работающие в учреждениях образования, отделе образования | Полный медицинский осмотр с лабораторными исследованиями с получением заключения на пригодность к данной профессии. | Согласно постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь №74 от. 29.07.2019г.  |

СОГЛАСОВАНО

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Ражкова

 Приложение № 9

 УТВЕРЖДАЮ

 Заведующий

 ГУО «Домановичский детский

сад» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.П. Ядченко

 «30» мая 2022г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Продолжительность основного отпуска (в календарных днях) |
| 1 | Работники, признанные инвалидами | 30 |
| 2 | Работники, работающие в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС:- с правом на отселение | 37 |
| 3 | Работники, моложе восемнадцати лет | 30 |

**Примечание:**

1.Перечень утверждён постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

СОГЛАСОВАНО

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Ражкова

 Приложение № 10

 УТВЕРЖДАЮ

 Заведующий

 ГУО «Домановичский детский

сад» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.П. Ядченко

 «30» мая 2022г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий, подлежащих обязательной проверке знаний по охране труда,**

**её периодичность и место**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№№ п/п** | **Наименование профессий** | **Периодичность** | **Место** |
| 1 | Руководитель учреждения образования | 1 раз в 3 года | отдел образования |
| 2 | Заведующий хозяйством | 1 раз в 3 года | отдел образования |
| 3.  | Зам. руководителя по основной деятельности | 1 раз в 3 года | отдел образования |
| 4. | - повара, помощники поваров (относящиеся к работникам учреждений образования)- рабочий по стирке белья, уборщики служебных помещений- рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений- сторожа  | 1 раз в год1 раз в год1 раз в год1 раз в год | учрежденияобразованияучреждения образованияучреждения образованияучреждения образования |

СОГЛАСОВАНО

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Ражкова

 Приложение № 11

 УТВЕРЖДАЮ

 Заведующий

 ГУО «Домановичский детский

сад» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.П. Ядченко

 «30» мая 2022г.

**Перечень**

 **работ, где по условиям производства перерыв установить нельзя**

1. Воспитатель ДО
2. Сторож

Приём пищи данной категории работников осуществляется на рабочем месте в режиме рабочего времени. Время, необходимое для приёма пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время.

СОГЛАСОВАНО

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Ражкова

 Приложение № 12

 УТВЕРЖДАЮ

 Заведующий

 ГУО «Домановичский детский

сад» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.П. Ядченко

 «30» мая 2022г

 **Перечень профессий и должностей, имеющих право на получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ п/п  | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам | Срок носки в месяцах | Количество компл. |
| 1. | Воспитатель | -Халат хлопчатобумажный | З Ми | 12 | 3 |
| 2. | Дворник | -Костюм хлопчатобумажный-Фартук хлопчатобумажный с нагрудником-Ботинки кожаные-Рукавицы хлопчатобумажные**Зимой дополнительно:**-Куртка хлопчатобумажная на утепленной прокладке-Брюки хлопчатобумажные на утепленной прокладке-Валяная обувь-Галоши на валяную обувь**В остальное время года дополнительно**:-Плащ непромокаемый-Сапоги резиновые-Халат хлопчатобумажный | З МиЗ МиМиМиТнТнТн 20В, МиЗ Ми | 121212236364824362412 |  |
| 3. | Заведующий детским садом | -Халат хлопчатобумажный | З Ми | 12 | 2 |
| 4. | Кастелянша | -Халат хлопчатобумажный-Косынка хлопчатобумажная | З Ми | 12 6 | 33 |
| 5. | Кладовщик | -Костюм или халат хлопчатобумажный-Рукавицы комбинированные-Фартук прорезиненный с нагрудником | З МиМиВн | 1236 | п. 29п. 22 п.31 |
| 6. | Кухонный рабочий | -Халат хлопчатобумажный-Передник хлопчатобумажный-Ботинки или тапочки кожаные-Колпак или косынка хлопчатобумажная-Фартук клеенчатый с нагрудником-Перчатки резиновые-Рукавицы комбинированные**Зимой дополнительно:**-Куртка хлопчатобумажная на утепляющей подкладке | З МиМи (З)ВнВнМиЗ Ми | 1261266до износа348 | 452432 |
| 7. | Медицинская сестра | -Халат хлопчатобумажный-Перчатки резиновые-Косынка хлопчатобумажная | З МиВн | 12до износа6 | 44 |
| 8. | Помощник воспитателя  | **Для уборки помещений:**-Халат хлопчатобумажный-Перчатки резиновые**Для раздачи пищи**:-Халат хлопчатобумажный-Косынка хлопчатобумажная**Для мойки посуды:**-Фартук прорезиненный с нагрудником-Перчатки резиновые**Для уборки туалета:**-Халат хлопчатобумажный-Фартук клеенчатый | З МиВнЗ МиВнВнЗ МиВн | 12 до износа1266до износа126 | 3  33232 |
| 9. | Повар | -Халат хлопчатобумажный-Передник хлопчатобумажный-Ботинки или тапочки кожаные-Колпак хлопчатобумажный-Фартук клеенчатый с нагрудником | З МиМиМи (З)Вн | 12  61266 | 44 242 |
| 10. | Помощник заведующего по хозяйственной части | -Халат хлопчатобумажный | З Ми | 12 | 3 |
| 11. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | -Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный-Фартук прорезиненный с нагрудником-Берет хлопчатобумажный или колпак хлопчатобумажный-Сапоги резиновые-Перчатки резиновые | З МиЗ МиВВн | 12дежурный612до износа |  |
| 12. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | -Костюм хлопчатобумажный-Ботинки кожаные-Рукавицы хлопчатобумажные с накладками-Перчатки резиновые-Очки защитные**На наружных работах зимой дополнительно:**-Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | З МиМиМиВнЗНГТн | 12121до износадо износа36 |  |
| 13. | Сторож (вахтер) | -Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный**На наружных работах зимой дополнительно**:-Ботинки кожаные или сапоги кирзовые-Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке-Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке-Валяная обувь-Галоши на валяную обувь-Рукавицы ватные-Полушубок-Плащ с капюшоном | З МиМиТнТнТн 20ТнВн | 123636482424дежурныедежурный12 |  |

**Примечание:** срок носки означает, что количество комплектов санитарно-гигиенической одежды выдается на 6 или 12 месяцев.

**Основание:**

1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства образования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999 г.

3. Постановление Минобразования Республики Беларусь от 13.11.2000 г. № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».

СОГЛАСОВАНО

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Ражкова

 Приложение № 13

 УТВЕРЖДАЮ

 Заведующий

 ГУО «Домановичский детский

сад» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.П. Ядченко

 «30» мая 2022г

 **ПЕРЕЧЕНЬ**

**категорий работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени**

|  |  |
| --- | --- |
| Категория работников | Учетный период |
| сторож | месяц |

СОГЛАСОВАНО

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель ППО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Ражкова